

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA
SEKOLAH DAN DISIPLIN KERJA GURU TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI SMP NEGERI 96 JAKARTA
SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan kepada Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah Jakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)



Oleh :

BUDIHARTI

NIM : 19021012

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

(TARBIYAH)

SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM DARUNNAJAH

JAKARTA

2023 M/1445 H

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : BudiHarti

NIM : 19021012

Tempat/Tgl Lahir : Blora, 20 April 1999

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru.

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam dari Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah (STAIDA) Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain yang telah ditulis sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan karya ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari skripsi ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Jakarta, 20 Juni 2023

BudiHarti

ABSTRAK

BUDIHARTI, NIM: 19021012, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Produktivitas Guru di SMP Negeri 96 Jakarta Selatan*, Skripsi, Jakarta: Program Strata 1 Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Tarbiyah. Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah, Jakarta, 2023. xiv + 91 halaman, 28 tabel, 5 gambar, 7 lampiran. Produktivitas guru akan tercipta sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan melalui gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan disiplin kerja guru dalam menciptakan produktivitas guru yang meningkat perlu adanya peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan disiplin kerja guru yang telah ditetapkan di sekolah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif, adapun teknik pengumpulan data yakni kuesioner atau angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas guru sedangkan kontribusi antara variabel X_1 terhadap Y pengaruhnya sebesar 41,6% sedangkan pengaruh disiplin kerja guru X_2 terhadap produktivitas guru (Y) sebesar 45,4%. Berdasarkan hasil determinasi X_1 dan X_2 terhadap Y diperoleh secara simultan sebesar 0,590 dari persamaan regresi $\hat{Y} = R^2 \times 100\%$ atau $0,590 \times 100\% = 59\%$ sedangkan sisanya 41% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: Produktivitas Guru, Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja.

Daftar Pustaka : 2009 s.d 2021.

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang disusun oleh :

Nama : BudiHarti

NIM : 19021012

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Produktivitas Guru di SMP Negeri 96 Jakarta Selatan.

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan dihadapan Sidang Munaqosyah Skripsi Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah (STAIDA) Jakarta.

Jakarta, 20 Juni 2023

Pembimbing I



Anas Fauzi, M. Pd

Pembimbing II



Idham, M. Pd

Mengetahui

Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam



Matnur Ritonga, M.Pd

LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN

Skripsi yang berjudul *“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Produktivitas Guru”* ini telah diujikan dalam sidang munaqosyah Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah (STAIDA) Jakarta Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan dinyatakan lulus pada tanggal 23 September 2023.

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S. Pd) Program Strata I (S1) dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam.

Jakarta, 24 Juni 2023

Panitia Sidang Munaqosyah,

Ketua STAIDA Merangkap Anggota

Sekretaris Merangkap Anggota

Duna Izfanna, M.Ed., Psy., Ph.D

Penguji I

M. Ibnu Muzakir, M. Pd.

Penguji II

Rokimin, M. Pd.

Farah Diba, M. I. Kom.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik dan karunia-Nya sehigga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Produktivitas Guru di SMP Negeri 96 Jakarta Selatan”. Sholawat serta salam senantiasa tercurah kepada baginda Nabi besar Muhammad SAW. juga kepada keluarga, para sahabat, dan serta pengikutnya demi menegakkan syiar agama islam.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd) dalam program studi Manajemen Pendidikan Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah (STAIDA) Jakarta. Dalam menyusun skripsi ini penulis menyadari tidak akan dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan terimakasih kepada :

1. Ibu Duna Izfanna, M. Ed., Psy., Ph. D. selaku Ketua STAIDA Jakarta.
2. Bapak M. Irfanudin Kurniawasn M.Ag. selaku Wakil Ketua I Bidang Akademik STAIDA Jakarta.
3. Bapak Hendro Risbiantoro M.S. selaku Wakil Ketua III Bidang Kemahasiswaan, Kerjasama, dan Alumni STAIDA Jakarta.

4. Bapak Matnur Ritonga, M. Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam STAIDA Jakarta.
5. Bapak Idham, M. Pd. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam STAIDA Jakarta dan selaku dosen pembimbing II yang tanpa merasa letih mengayomi, membimbing, mengarahkan dan yang tidak pernah bosan memotivasi penulis dalam menyusun skripsi ini.
6. Bapak Anas Fauzi, M. Pd sebagai dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, motivasi, koreksi dalam penulisan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Agama Islam Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) yang telah memberikan berbagai ilmu pengetahuan, mendidik sekaligus membina selama masa perkuliahan guna menjadi manusia yang bermanfaat dimasa
8. Kepada Kepala Sekolah dan Dewan Guru di SMP Negeri 96 Jakarta Selatan yang telah membantu.
9. Kepada ayahanda dan ibunda yang sangat ku cintai, dengan segenap kasih sayangnya senantiasa mendoakan, mendidik, membimbing, memotivasi dan mengayomi penulis, baik moril maupun materil.
10. Kepada diri sendiri terimakasih karena sudah berjuang dan selalu semangat dalam menyusun skripsi ini, meskipun banyak drama kehidupan yang dilalui tapi itu tidak menjadi penghalang dalam menyusun skripsi ini.

11. Seluruh sahabat seperjuangan, mahasiswa/i periode 2019-2023 dengan segala kesibukan dan kebingungan yang sama masih senantiasa memberikan dukungan dan doanya. Terimakasih sahabat karena telah berjuang demi tali toga dipindah dari kiri ke kanan.
12. Kepada semua pihak yang sangat membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Jakarta, 20 Juni 2023

BudiHarti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
G. Sistematika Penulisan	10
BAB II KAJIAN TEORI.....	11
A. Produktivitas Guru.....	11
1. Pengertian Produktivitas Kerja Guru	11
2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Produktivitas	14
3. Karakteristik Individu yang Produktif	17
4. Pengukuran Produktivitas	18
5. Indikator Produktivitas Kerja	19

B. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....	19
1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah..	19
2. Indikator Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	22
C. Disiplin Kerja Guru	25
1. Pengertian Disiplin Kerja Guru	25
2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja Guru	27
3. Ciri-ciri Disiplin Kerja	30
4. Indikator Disiplin Kerja	31
D. Hasil Penelitian Relevan	31
E. Kerangka Teori.....	35
F. Hipotesis Penelitian	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	39
A. Tempat dan Waktu Penelitian	39
B. Metode dan Prosedur Penelitian.....	38
C. Populasi dan Sampel.....	40
D. Pengumpulan Data.....	41
1. Produktivitas Guru (Y)	42
a. Definisi Konseptual.....	42
b. Definisi Operasional	42
c. Kisi-kisi Instrumen.....	42
d. Jenis Instrumen	43
e. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	44
2. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X ₁).....	47
a. Definisi Konseptual.....	47
b. Definisi Operasional	48
c. Kisi-kisi Instrumen.....	48
d. Jenis Instrumen	49

e. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	50
3. Disiplin Kerja Guru (X_2).....	53
a. Definisi Konseptual.....	53
b. Definisi Operasional	54
c. Kisi-kisi Instrumen.....	54
d. Jenis Instrumen	55
e. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	55
E. Teknik Analisis Data	59
F. Hipotesis Statistika	65
BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	67
A. Gambaran Umum SMP Negeri 96 Jakarta Selatan	67
B. Deskripsi Data	69
C. Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	77
D. Pengujian Hipotesis	85
E. Pembahasan Hasil Penelitian	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	91
A. Kesimpulan	91
B. Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Desain Penelitian	37
Gambar 3.1 Desain Penelitian	40
Gambar 4.1 Histogram Variabel Y	72
Gambar 4.2 Histogram Variabel X_1	74
Gambar 4.3 Histogram Variabel X_2	76

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Produktivitas Guru	42
Tabel 3.2 Skala Penilaian Variabel Produktivitas Guru.....	43
Tabel 3.3 Data Hasil Penelitian Produktivitas Guru	45
Tabel 3.4 Tabel Croncbach's Alpha	47
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Transformasional	48
Tabel 3.6 Skala Penilaian Variabel Kepemimpinan Transformasional	49
Tabel 3.7 Data Hasil Penelitian Kepemimpinan Transformasional.....	51
Tabel 3.8 Tabel Croncbach's Alpha	53
Tabel 3.9 Kisi-kisi Instrumen Disiplin Kerja Guru	54
Tabel 3.10 Skala Penilaian Variabel Disiplin Kerja Guru	55
Tabel 3.11 Data Hasil Penelitian Produktivitas Guru	57
Tabel 3.12 Tabel Croncbach's Alpha.....	58
Tabel 4.1 Data Hasil Penelitian Y, X ₁ , dan X ₂	70
Tabel 4.2 Statistic Variabel Y.....	71
Tabel 4.3 Statistic Variabel X ₁	73
Tabel 4.4 Statistic Variabel X ₂	75
Tabel 4.5 Tes Normalitas Variabel Y	77
Tabel 4.6 Tes Normalitas Variabel X ₁	77
Tabel 4.7 Tes Normalitas Variabel X ₂	78

Tabel 4.8 Koefisien X_1 terhadap Y	78
Tabel 4.9 Koefisien X_2 terhadap Y	79
Tabel 4.10 Koefisien X_1 dan X_2 terhadap Y	80
Tabel 4.11 Tabel Anova	81
Tabel 4.12 Tabel Korelasi Berganda.....	82
Tabel 4.13 Tabel Uji Parsial	83
Tabel 4.14 Tabel Determinasi X_1 terhadap Y	84
Tabel 4.15 Tabel Determinasi X_2 terhadap Y	84
Tabel 4.16 Tabel Determinasi X_1 dan X_2 terhadap Y	85

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Lampiran 1 Uji Coba Angket.....	97
2. Lampiran 2 Uji Reliabilitas.....	109
3. Lampiran 3 Angket Penelitian	112
4. Lampiran 4 Uji Normalitas	122
5. Lampiran 5 Regresi Berganda.....	131
6. Lampiran 6 Uji Korelasi	135
7. Lampiran 7 Uji Frekuensi	137

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki peranan penting dalam proses meningkatkan sumber daya manusia. Kemajuan dan pertumbuhan suatu negara sangat bergantung pada standar pendidikan yang diberikannya. Hal ini dapat dicermati dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 yang menjabarkan maksud dan tujuan Sistem Pendidikan Nasional. Pasal 3 undang-undang ini menegaskan bahwa fungsi utama Pendidikan Nasional adalah meningkatkan kemampuan individu dan membudayakan akhlaknya, di samping memajukan peradaban bangsa. Tujuan akhirnya adalah untuk membina pembangunan bangsa secara menyeluruh dengan membina peserta didik menjadi manusia yang beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa, pribadi yang berbudi luhur, sehat jasmani, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan warga negara yang bertanggung jawab yang berpartisipasi aktif dalam demokrasi.¹

Membentuk watak serta peradaban bangsa tidak terlepas dari tugas seorang guru, berdasarkan faktanya bahwa banyak guru yang tidak sesuai dengan kompetensi dalam mengajar. Hal ini menjadi kendala dan dikutip dari data Kemendikbud melaporkan, mayoritas guru sekolah merupakan guru yang hampir mendekati masa pensiun. Sebanyak 793.780 guru berusia 50-59 tahun atau 27,31% dari total guru Indonesia.² Hal ini juga dapat mempengaruhi produktivitas dalam

¹ Depdiknas .2003. Undang-Undang RI No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta : Depdiknas.

² <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/01/25/ada-336-juta-guru-dan-tenaga-kependidikan-pada-awal-2022> (diakses pada 16 Februari 2023 pukul 14:55)

KBM, guru yang rentang usia tersebut banyak yang mengalami penurunan produktivitas dalam mengajar, guru kategori tersebut cenderung malas mengajar, dalam pengajaran tidak inovatif, terkadang sering tidak masuk kelas.

Menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, empat jenis keterampilan guru yang utama adalah keterampilan pedagogis, interpersonal, profesional, dan etika. Dalam rangka melaksanakan tugas-tugas profesional, keterampilan yang disebutkan di atas juga melibatkan keterampilan dan perilaku yang telah diidentifikasi secara formal, diakui, dan didorong oleh guru dalam menjalankan tugas keprofesionalan.³ Apabila terjadinya penurunan produktivitas guru disebabkan oleh ketidaksesuaian kompetensi dalam mengajar akan menjadi hal yang sangat mempengaruhi pembelajaran di kelas. Dalam hal ini, kepala sekolah mengambil peran penting dalam mengawasi semua aspek pendidikan, meliputi perencanaan strategis, organisasi yang efisien, implementasi yang lancar, pengawasan yang rajin, dan pengendalian yang efektif di sekolah. Pemimpin pendidikan diharapkan memiliki bakat untuk menginspirasi, menggerakkan, dan memberikan bimbingan kepada individu di dalam lembaga pendidikan, khususnya dalam memberdayakan pendidik dan peserta didik untuk secara kolektif mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.⁴

Secara tidak disadari seorang pemimpin melaksanakan perannya dengan caranya sendiri dan cara-cara yang digunakannya merupakan cerminan dari sifat-sifat dasar kepribadian seorang

³ <https://p3gtk.kemdikbud.go.id/read-news/undangundang-republik-indonesia-nomor-14-tahun-2005-tentang-guru-dan-dosen> (diakses pada Selasa, 17 Januari 2023)

⁴ Permadi Dadi and Daeng Arifin, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Komite Sekolah*, (PT Sarana Pancak Arya Nusa, 2018)hlm 45.

pemimpin, meskipun hal ini tidak mutlak. Model kepemimpinan yang efektif dalam lembaga atau perusahaan telah lama diimpikan oleh para stakeholder yakni masyarakat pendidikan sekolah, wali murid, maupun pemerintah, namun tidak selalu ditemukan model dan gaya kepemimpinan yang tepat sekaligus mampu menggerakkan sendi-sendi organisasi atau lembaga pendidikan secara efektif, model kepemimpinan, titik mutlak dan fokus garapan menciptakan gaya kepemimpinan yang khas dan disesuaikan dengan situasi serta kondisi di lapangan tempat dimana seorang pemimpin mengimplementasikan kepemimpinannya.⁵ Banyak hal yang berpengaruh serta berkaitan dalam rangka menunjang keberhasilan sebuah lembaga pendidikan salah satunya adalah bagaimana gaya yang ditampilkan dari sosok pemimpin dan bagaimana pola perilaku yang ditampilkannya dalam memimpin bawahannya.

Kepemimpinan transformasional muncul sebagai tanggapan atas tuntutan zaman yang ditandai dengan evolusi dan kemajuan yang konstan. Ini tidak semata-mata berakar pada keinginan pemimpin untuk validasi pribadi, tetapi lebih berasal dari kesadaran yang tinggi untuk secara efektif memenuhi persyaratan unik dari lembaga pendidikan. Hebatnya, pemimpin transformasional menganggap potensi manusia, kinerja, dan pengembangan organisasi sebagai elemen yang saling berhubungan yang saling membentuk satu sama lain.

Kepemimpinan transformasional menganggap karyawan sebagai kolaborator yang perlu distimulasi secara intelektual dan emosional untuk meningkatkan pertumbuhan mereka dan memikul

⁵ Urip Triyono, *Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan (Formal, Non Formal, Dan Informal)*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019) hlm. 96

tanggung jawab mereka dengan baik. Gaya kepemimpinan ini menekankan pentingnya dukungan baik mental maupun fisik untuk memberdayakan bawahan dalam menunaikan tugas dan kewajibannya dengan tekun., bagi pribadi yang telah tersentuh oleh konsepsi kepemimpinan transformasional ia akan bergerak dengan energi yang tak pernah habis dalam mengatasi berbagai kendala di lapangan.⁶

Sejalan dengan ini, penggabungan dan pemajuan kepemimpinan transformasional di sekolah-sekolah Indonesia muncul sebagai keharusan yang sangat penting. Urip Triyono, menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional, dengan kualitas dan bakat intrinsiknya, adalah gaya yang paling cocok untuk mendorong pertumbuhan dalam institusi dan organisasi. Selain itu, Sarros dan Butchatsky setuju bahwa model kepemimpinan transformasional melambangkan paradigma kepemimpinan terbaik, merangkum sifat-sifat penting dari seorang pemimpin teladan.⁷

Seperti sebuah organisasi, dalam organisasi mana pun, ada kebutuhan penting akan seorang pemimpin yang terampil yang dapat mengatur dan menyatukan anggotanya secara efektif. Demikian pula, di dalam lembaga pendidikan, kehadiran pemimpin yang cakap, yang dikenal sebagai kepala sekolah, sangat penting untuk memastikan tercapainya tujuan bersama. Ketiadaan kepala sekolah yang berkompeten dalam membina dan membimbing tenaga pendidik dapat mengakibatkan kurangnya kedisiplinan di kalangan tenaga pendidik sehingga memunculkan permasalahan yang kompleks jika tidak segera diatasi. Kepala sekolah harus mewujudkan kualitas panutan bagi pendidik dan siswa di sekolah mereka, secara efektif memenuhi

⁶ *Ibid.*, hlm. 99

⁷ Urip Triyono, *loc. Cit*

tugasnya sebagai pemimpin. Kepemimpinan mencakup proses mempengaruhi individu untuk menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku mereka untuk mencapai tujuan sekolah, dan secara positif mempengaruhi dinamika dan budaya kelompok secara keseluruhan.

Kedisiplinan guru dalam pelaksanaan tugasnya dapat tercapai apabila kepala sekolah sebagai pemimpin mampu memacu guru dalam meningkatkan disiplin kerja.

Penanaman disiplin guru memegang peranan penting dalam mendorong praktik pengajaran yang berhasil, meningkatkan kemajuan sekolah, dan meningkatkan prestasi akademik siswa. Institusi yang dengan rajin menegakkan tindakan disipliner selalu menumbuhkan lingkungan yang kondusif bagi perjalanan pendidikan yang memperkaya. Sebaliknya, lembaga pendidikan yang lalai menegakkan standar disiplin yang ketat berbeda secara signifikan dari lembaga yang memprioritaskan dan mencontohkan disiplin.

Sekolah sering menghadapi masalah yang signifikan, yang melibatkan kurangnya produktivitas di kalangan guru. Untuk meningkatkan produktivitas guru, penting untuk menerapkan berbagai strategi, menetapkan tujuan yang terukur, dan memastikan integrasi yang baik antara perencanaan dan berbagai faktor yang mempengaruhinya.⁸

Karakteristik seorang pendidik yang produktif meliputi kemampuan mereka untuk berhasil menyelesaikan tugas, dedikasi mereka untuk meningkatkan pencapaian profesional mereka,

⁸ Mohamad Najib Anis Subekhi. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Guru SMP Negeri di Kecamatan Palmerah Jakarta Barat*. Jurnal:Manajemen Pendidikan. Hlm. 2

komitmen mereka yang tak tergoyahkan untuk perbaikan diri terus-menerus, upaya terus menerus untuk menyempurnakan keterampilan mereka, dan upaya konsisten mereka untuk melampaui standar keunggulan sebelumnya dengan cermat. mengevaluasi hasil yang dicapai dalam kaitannya dengan sumber daya yang digunakan.⁹

Salah satu aspek penting yang mendukung keberhasilan proses pembelajaran guru adalah produktivitas. Seorang guru yang produktif dan sesuai dengan mendukung kelancaran serta kelangsungan proses pembelajaran yang dilakukan.

Berdasarkan penelitian dengan dilakukan wawancara dengan para guru bahwa produktivitas guru memiliki faktor yakni motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah, lingkungan yang nyaman, mempersiapkan jadwal mengajar dan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik. Kemampuan mengajar guru juga berpengaruh terhadap produktivitas guru karena jika guru tidak kompeten dalam mengajar maka materi yang disampaikan akan sulit difahami oleh peserta didik.

Permasalahan produktivitas guru yang telah dipaparkan di atas dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satunya adalah kemampuan kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh kepala sekolah untuk memaksimalkan produktivitas kerja guru guna untuk mencapai tujuan. Kedisiplinan guru juga mempengaruhi produktivitas guru, guru yang disiplin sudah pasti akan menjadi guru yang produktif. SMP Negeri 96 Jakarta Selatan merupakan lembaga pendidikan yang menginginkan kepala sekolah memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik, dan dapat menciptakan disiplin kerja guru, sehingga mampu

⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), hlm. 104-105

meningkatkan produktivitas guru. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik meneliti tentang **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Produktivitas Guru di SMP Negeri 96 Jakarta Selatan”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari penjelasan Latar Belakang Masalah di atas dapat disimpulkan bahwa identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurang disiplinnya guru dalam melaksanakan tugas
2. Kepala sekolah masih belum maksimal dalam memberikan perhatian kepada para guru
3. Rendahnya kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi bawahannya
4. Produktivitas guru menurun

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian dibatasi pada :

1. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah
2. Disiplin Kerja Guru
3. Produktivitas Guru

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap produktivitas guru di SMPN 96 Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja guru terhadap produktivitas guru di SMPN 96 Jakarta?

3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan disiplin kerja guru secara simultan terhadap produktivitas guru di SMPN 96 Jakarta?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Produktivitas Guru di SMPN 96 Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja guru terhadap Produktivitas Guru di SMPN 96 Jakarta.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru secara simultan terhadap produktivitas guru di SMPN 96 Jakarta.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian laporan penelitian yang ingin penulis capai yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - Memberikan informasi bagi para akademisi mengenai pengaruh manajemen kepala sekolah dan kedisiplinan guru terhadap produktivitas guru.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Akademik
 - Menambah wawasan dan pengetahuan serta pengalaman yang tidak diperoleh selama perkuliahan. Selain itu hal ini juga dijadikan ajang penerapan ilmu teori yang selama ini didapatkan penulis dari perkuliahan yang berkaitan

dengan manajemen pendidikan yang didapat melalui perkuliahan.

b. Bagi Lembaga Pendidikan

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan terhadap lembaga pendidikan dalam rangka akan pentingnya produktivitas guru . Penulis juga berharap penelitian ini juga dapat dijadikan bahan masukan terhadap lembaga pendidikan sehingga dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berarti dan bermanfaat dalam manajemen kepala sekolah.

c. Bagi peneliti

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam Strata 1 jurusan Manajemen Pendidikan Islam di STAI Darunnajah Jakarta. Di samping itu sebagai sumber daya untuk peningkatan dan kemajuan pengetahuan saat ini, serta untuk mencapai pemahan yang lebih dalam, terutama ketika menyelidiki hal-hal yang berkaitan dengan produktivitas guru.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan peneliti dalam menulis hasil penelitian ini, maka peneliti menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Kajian Teori

Bab II ini merupakan landasan teori dan memberikan gambaran menyeluruh tentang teori-teori relevan yang dapat digunakan sebagai landasan penulisan. Mencakup kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III : Metodologi Penelitian

Bab III ini merupakan gambaran menyeluruh tentang metodologi yang menjelaskan lokasi penelitian, metode dan prosedur penelitian yang dipilih, populasi atau sampel, teknik dan prosedur yang digunakan untuk pengumpulan data, serta penilaian validitas dan realibilitas data yang terkumpul.

BAB IV : Hasil Penelitian

Pembahasan pada bab ini terkait hasil penelitian yang terdiri atas gambaran umum SMP Negeri 96 Jakarta, deskripsi data, pengujian persyaratan analisis data, pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian.

BAB V : Penutup

Pada bagian berikut berisi temuan-temuan yang berasal dari hasil penelitian, yang meliputi aspek-aspek yang dibahas dan diperluas dalam Bab II dan IV. Selain itu, bab ini mencakup saran yang diajukan oleh penulis kepada para pemangku kepentingan yang terlibat dalam penelitian ini.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Produktivitas Guru

1. Pengertian Produktivitas

Beberapa pakar memberikan pengertian mengenai produktivitas kerja dengan sudut pandang masing-masing, namun di antara pengertian tersebut tidak bertentangan, tetapi saling melengkapi. Pengertian produktivitas adalah kemampuan seseorang/sekelompok orang guna menghasilkan produk, baik berupa barang maupun jasa yang secara kualitatif maupun kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu.¹

Dalam ungkapan Bleecher, seperti dikutip Wibowo, produktivitas dapat adalah sebagai hubungan yang harmonis antara output (pencapaian) organisasi dengan input yang sesuai yang dibutuhkan. Untuk meningkatkan produktivitas, seseorang harus berusaha untuk meningkatkan rasio produktivitas, baik dengan menghasilkan keluaran yang lebih besar atau dengan mengoptimalkan kualitas keluaran sambil menggunakan tingkat sumber daya tertentu.²

Hasibuan dalam Busro menjelaskan bahwa produktivitas adalah sebagai korelasi antara pencapaian (*output*) dan usaha yang tekun yang ditanamkan (*input*).³ Jika dapat meningkatkan produktivitas, itu akan mengarah pada pemanfaatan waktu, bahan,

¹ Eni Mahawati, dkk. *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan 5 (Yayasan Kita Menulis) hlm. 12

² Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm.109

³ Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1 (Jakarta : Prenamedia Group, 2018), hlm. 339

tenaga kerja, dan sistem kerja yang baik. Selain itu, ini akan meningkatkan teknik produksi dan menambah keterampilan tenaga kerja. Produktivitas berfungsi sebagai faktor penentu untuk mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja yang optimal dalam alokasi sumber daya.

Menurut Sumanth dalam Singgih, produktivitas paling baik dicirikan sebagai antara output yang dihasilkan oleh suatu sistem dan input yang diterapkan untuk menghasilkan output tersebut. Dalam bidang produksi, input ini mencakup faktor tenaga kerja, bahan, energi, dan modal yang tak ternilai harganya. Sebaliknya, keluaran mencakup hasil akhir, baik itu produk nyata atau layanan tidak berwujud, yang timbul dari penggabungan sumber daya yang beragam.⁴

Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu mencakup :

- a. Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja
- b. Aspek efisiensi tenaga kerja
- c. Aspek kondisi lingkungan pekerjaan

Sumber daya manusia berfungsi sebagai komponen strategis yang sangat diperlukan dalam suatu organisasi, layak mendapat pengakuan dan penerimaan dari manajemen. Penting untuk diketahui bahwa peningkatan produktivitas kerja hanya dapat dicapai melalui upaya manusia.

⁴ Moses Laksono Singgih, *Manajemen Produktivitas Perusahaan*, (Tekno Sains Publisher : 2021), hlm. 1

Aigner mengungkapkan kebenaran mendalam bahwa etos produktivitas telah berlaku sejak awal peradaban, mewujudkan sikap manusia yang tak tergoyahkan dan dedikasi tanpa henti untuk meningkatkan kualitas keberadaan di setiap bidang. Intinya, esensi produktivitas merangkum aspirasi bawaan manusia untuk melampaui pencapaian di masa lalu, terus berjuang untuk membentuk hari ini yang lebih baik dan hari esok yang lebih sejahtera.⁵

Dari definisi-definisi di atas, dapat disintesis bahwa produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek, mencakup:

- a. Produktivitas adalah sebagai ukuran jumlah keluaran fisik yang dicapai melalui sejumlah usaha produktif yang dilakukan.
- b. Produktivitas adalah mengacu pada tingkat efisiensi dan efektivitas dalam mengelola tugas
- c. Produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan.

Namun, pada intinya semua mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas adalah sebagai keseimbangan antara hasil kerja yang diperlukan untuk menghasilkan produk melalui upaya kolaboratif dari tenaga kerja yang rajin.⁶

Sesuai dengan penjelasan di atas, produktivitas kerja guru adalah keberhasilan upaya seorang guru dalam mengatur upaya pendidikan, yang pada akhirnya mengarah pada pencapaian standar hasil belajar yang diinginkan. Produktivitas kerja guru mewujudkan kapasitas laten

⁵ Edy Sutrisno, M.Si. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 9 (Kencana:Jakarta, 2017), Hlm. 100

⁶ *Ibid.*, hlm. 101

atau kecakapan yang dimanfaatkan oleh para pendidik, disalurkan dengan cermat untuk menghasilkan keluaran yang tidak hanya inovatif dan transformatif, tetapi juga kondusif untuk menuai dividen dan keuntungan yang substansial.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Semua organisasi, baik di sektor bisnis maupun pendidikan, secara konsisten berusaha untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja mereka. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan tenaga kerja itu sendiri, serta unsur-unsur eksternal lainnya., berikut beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, mencakup⁷ :

a. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan menjadi salah satu yang mendasari pencapaian produktivitas. Memiliki pengetahuan sangat penting untuk menjadi produktif. Ketika seorang pekerja memiliki latar belakang pendidikan yang kuat dan pengetahuan yang luas, mereka cenderung berkinerja baik dan produktif dalam pekerjaannya..

b. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan mencakup keahlian praktis dan pengetahuan mendalam yang diperlukan untuk unggul dalam domain profesional tertentu. Keahlian yang tak ternilai ini memungkinkan individu untuk mengeksekusi dengan mahir dan dengan mudah menyelesaikan tugas teknis yang rumit.

c. Kemampuan (*abilities*)

⁷ Ajabar, S.IP., M.M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1 (Deepublish : Yogyakarta, 2020), hlm. 54

Kemampuan mengacu pada banyak bakat yang dimiliki seseorang, terutama yang berasal dari pengetahuan mereka yang luas dan keterampilan yang baik. Maka apabila seorang pekerja telah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi diharapkan pula memiliki ability yang tinggi pula.

d. Sikap (*attitude*)

Sikap adalah suatu kebiasaan yang terpolakan. Tentunya sikap yang dimaksud di sini adalah sikap yang positif, dimana kebiasaan-kebiasaan yang positif tersebut akan mempengaruhi perilaku seorang dalam pekerjaannya.

Selain itu ada pun faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja suatu organisasi, yaitu ⁸:

- a. Motivasi
- b. Gizi dan kesehatan
- c. Tingkat penghasilan
- d. Jaminan sosial
- e. Lingkungan kerja
- f. Iklim kerja
- g. Teknologi
- h. Sarana produksi
- i. Manajemen
- j. Prestasi

Nation Productivity Board (NPB) Singapore dalam Mulyasa merumuskan produktivitas sebagai sikap mental (*attitude of mind*) yang memiliki semangat untuk

⁸ Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 102

memaksimalkan hasil yang positif. Perwujudan sikap mental mencakup berbagai kegiatan, sebagai berikut ⁹:

- a. Berkaitan dengan diri sendiri dapat dilakukan melalui peningkatan :
 - 1.) Pengetahuan
 - 2.) Keterampilan
 - 3.) Kedisiplinan
 - 4.) Upaya pribadi
 - 5.) Keturunan kerja
- b. Berkaitan dalam pekerjaan, dapat dilakukan melalui :
 - 1.) Manajemen dan cara kerja yang baik
 - 2.) Penghematan biaya
 - 3.) Ketepatan waktu
 - 4.) Sistem dan teknologi yang lebih canggih

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Anoraga dalam Darmadi mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja ialah ¹⁰:

- a. Pekerjaan yang menari
- b. Upah yang baik
- c. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
- d. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan
- e. Lingkungan atau suasana kerja yang baik
- f. Promosi dan perkembangan diri merasa sejalan dengan perkembangan organisasi atau perusahaan

⁹ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 131

¹⁰ Darmadi, *Op.Cit.*, Hlm. 266

- g. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
- h. Pengertian dan simpati atas persoalan pribadi
- i. Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja
- j. Disiplin kerja yang keras.

Berdasarkan pandangan-pandangan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah berfungsi sebagai metrik penting untuk mengukur kemampuan menghasilkan barang atau jasa, terlepas dari apakah penilaian dilakukan pada skala individu, kolektif, atau organisasi. Selanjutnya, tingkat produktivitas bergantung pada dukungan yang diberikan oleh sumber daya organisasi, yang dapat dievaluasi dalam kaitannya dengan efektivitas dan efisiensinya.

3. Karakteristik Individu yang Produktif

Produktivitas suatu perusahaan atau organisasi tergantung pada seberapa baik setiap orang bekerja. Untuk membuat perusahaan lebih baik, kita perlu membuat setiap orang lebih baik dalam pekerjaannya. Ini berarti menemukan cara untuk membuat orang lebih termotivasi dan menggunakan teknologi yang lebih baik untuk membantu dalam bekerja.

Nasution dalam bukunya menyebutkan bahwa setiap individu (karyawan/pegawai) yang produktif memiliki karakteristik sebagai berikut ¹¹:

- 1.) Secara konsisten selalu mencari konsep inovatif yang lebih baik dan penyelesaian tugas yang lebih baik lagi.
- 2.) Selalu memberi saran-saran untuk perbaikan secara sukarela
- 3.) Menggunakan waktu secara efektif dan efisien

¹¹ M. N. Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu*, (Bogor: Ghalia, 2010), hml. 284

- 4.) Selalu melakukan perencanaan dan penyertaan jadwal waktu
- 5.) Bersikap positif terhadap pekerjaannya

Produktivitas seseorang dapat ditentukan dari kinerjanya yang luar biasa, terbukti dari kehadirannya yang konsisten. Menurunnya produktivitas kerja guru terutama disebabkan oleh faktor internal organisasi yang secara langsung dipengaruhi oleh tenaga kerja itu sendiri.

4. Pengukuran Produktivitas

Seperti yang sudah dipaparkan di atas bahwa produktivitas adalah jumlah dari perbandingan hasil kerja (output) dengan sumber daya yang digunakan. Menurut Hensy Simamora dalam Ajabar, ada tiga alat dalam pengukuran produktivitas kerja, meliputi¹² :

- a. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam jumlah tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi.

- b. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu produk yang dihasilkan

- c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu yang ditentukan.

Secara sederhana, produktivitas kerja dapat dirumuskan sebagai berikut :

¹² Ajabar, *Op.Cit.*, Hlm. 55

$$P = \frac{O}{I}$$

P = Produktivitas

O = Output

I = Input

5. Indikator Produktivitas Kerja

Sutrisno dalam Khotim Fadhli & Mukhibatul Khusnia mengemukakan bahwa indikator dari produktivitas adalah kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu.

Adapun indikator produktivitas menurut meliputi:¹³

- a. Kemampuan
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
- c. Semangat kerja
- d. Pengembangan diri
- e. Mutu

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja guru adalah kemampuan untuk meningkatkan hasil yang dicapai, yang dapat diukur dengan indikator : kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri dan mutu.

B. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Kepemimpinan transformasional adalah sebuah konsep yang dapat dipecah menjadi dua komponen yang berbeda:

¹³ Khotim Fadhli & Mukhibatul Khusnia. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)*. (Guepedia:2021) Hlm. 89

kepemimpinan dan transformasional. Kata "*transformational*" berasal dari kata kerja "*to transform*," yang menunjukkan tindakan mengubah atau mengubah sesuatu menjadi keadaan atau bentuk yang sama sekali berbeda. Hal ini dapat diamati dalam berbagai konteks, seperti mengubah penglihatan belaka menjadi realitas nyata, mengubah panas menjadi energi yang dapat digunakan, mengubah potensi menjadi pencapaian nyata, atau bahkan mewujudkan kualitas laten menjadi manifestasi nyata. Pada dasarnya, kepemimpinan transformasional mencakup kemampuan untuk menginspirasi dan membimbing individu menuju perubahan dan memfasilitasi konversi potensi menjadi aktualitas.¹⁴

Sudarman mengutip Lethwood dkk dalam Uswatun Khasanah, *Transformasional leadership is seen to be sensitive to organization building developing shared vision, distributing and building school culture necessary to current restructuring efforts in schools*. Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai bentuk kepemimpinan berpengaruh yang memicu perubahan besar dalam suatu organisasi. Itu mewujudkan seni menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan ambisius yang melampaui aspirasi individu mereka.¹⁵

Menurut Yukl dalam Amiruddin, esensi dari kepemimpinan transformasional terletak pada kemampuannya untuk meningkatkan kerjasama, kepercayaan, dan kepercayaan diri kolektif antar individu. Selain itu, pemimpin transformasional memiliki keterampilan yang luar biasa untuk menjelaskan

¹⁴ Uswatun Khasanah, *Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Pendidikan Islam* (Surabaya: Jakad Publishing, 2018)hlm. 17.

¹⁵ *Ibid*, Uswatun Hasanah, hlm. 18

pentingnya dan nilai pekerjaan pengikut mereka, mendorong mereka untuk memprioritaskan kepentingan organisasi di atas keuntungan pribadi. Para pemimpin ini secara konsisten menunjukkan kepedulian yang tulus terhadap pertumbuhan dan kesejahteraan bawahan mereka, menawarkan bimbingan dan dukungan untuk mengatasi tantangan. Dengan merangkul prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional, bawahan merasakan kepercayaan dan nilai yang tak tergoyahkan, yang mengarah pada kesetiaan dan rasa hormat mereka yang tak tergoyahkan terhadap pemimpin mereka. Pada akhirnya, kepemimpinan seperti itu memotivasi bawahan untuk melampaui harapan dan berjuang untuk keunggulan.¹⁶

Kepala sekolah adalah seorang individu yang bertanggung jawab atas kepemimpinan dan pengelolaan sebuah lembaga pendidikan, seperti sekolah dasar, sekolah menengah, atau sekolah menengah atas. Kepala sekolah memiliki peran kunci dalam mengatur kegiatan sehari-hari sekolah, memastikan implementasi kurikulum, mengawasi staf dan guru, serta menjaga hubungan yang baik dengan siswa, orang tua, dan komunitas sekolah. Kepala sekolah menjadi salah satu komponen pendidikan yang sangat berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Pada pasal 12 ayat 1 PP tahun 1990 mengemukakan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.¹⁷

¹⁶ Amiruddin Siahaan, *Kepemimpinan Pendidikan* (Medan: Widya Puspita, 2018) hlm. 44.

¹⁷ Andang, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Yogyakarta : ar-Ruzz Media, 2014) hlm. 54-55

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat disintesis bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah serangkaian kemampuan kepala sekolah dalam mentransformasikan pengaruhnya kepada seluruh warga sekolah dalam hal menggerakkan memotivasi, mengarahkan dan mendorong para bawahannya, senantiasa membangun semangat dan rasa percaya diri yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya agar tercipta kinerja yang sangat baik.

2. Indikator Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memainkan peran penting dalam menentukan dinamika sekolah menuju keberhasilan dan kemajuan di semua bidang lembaga pendidikan. . Menurut Bass dan Avolio dalam Amiruddin Siahaan terdapat 4 dimensi pokok kepemimpinan transformasional yang dikenal sebagai 4I, yaitu sebagai berikut :

- 1.) Pertama, *idealized influence* (pengaruh ideal). Pemimpin bertindak dengan cara yang membuat orang sangat menyukai dan menghormati mereka. Pemimpin melakukan hal-hal yang membuat karyawan berpikir bahwa mereka hebat dan ingin menjadi seperti mereka. Pemimpin yang percaya diri dan menarik, dapat membuat karyawan merasa terhubung dengan mereka secara khusus. Pengaruh ideal: a) membuktikan keyakinan diri yang kuat; b) mendatangkan diri dalam keadaan sulit; c) menunjukkan nilai penting; d) membanggakan kebanggaan; e) meyakini visi, membanggakan keutamaan visi dan secara pribadi bertanggung jawab kepada tindakan; f)

menunjukkan kepatuhan pada tujuan; g) meneladani ketekunan alam semesta.

- 2.) Kedua, *inspirational motivation* (motivasi inspirasi). Seorang pemimpin adalah seseorang yang memberi tahu tim mereka apa yang ingin mereka capai dan membuat mereka merasa bersemangat dan termotivasi untuk bekerja ke arah itu. Pemimpin mendorong tim mereka untuk melakukan yang terbaik dan percaya bahwa mereka dapat mencapai tujuan mereka. Mereka juga memberikan tugas-tugas penting kepada tim mereka untuk dilakukan yang memiliki tujuan. Motivasi inspirasi diantaranya adalah: a) memberikan inspirasi kepada pegawai dalam mencapai tujuan; b) menyesuaikan tujuan individu dan organisasi; c) melihat ancaman dan persoalan sebagai kesempatan belajar dan prestasi; d) menerapkan kata yang membangkitkan semangat; e) memakai simbol; f) menyiarkan visi yang menarik; g) memberi makna pada apa yang dilakukan; h) mewujudkan budaya yang dimana kesalahan terjadi dipandang sebagai pengalaman belajar.
- 3.) Ketiga, *intellectual stimulation* (stimulus intelektual), Pemimpin terbuka untuk mengambil risiko dan menghargai gagasan pengikutnya, yang pada akhirnya meningkatkan kreativitas mereka. Visi pemimpin menjadi titik referensi bagi pengikut untuk terhubung dengan pemimpin, organisasi, rekan kerja, dan tujuan organisasi. Stimulus intelektual diantaranya adalah : a) mempertanyakan status quo; b) memupuk penerapan imajinasi; c) mengutamakan budaya kerja yang positif, etos kerja, etika kerja, disiplin, transparan, mandiri, dan berkeadilan; d) memberdayakan para guru dan staf daripada

memaksakan kehendak kepala sekolah; e) kepemimpinan yang mendidik; f) cakap dalam hal-hal teknis pekerjaan maupun pendekatan dalam relasi interpersonal.

- 4.) Keempat, *individualized consideration*. Kepemimpinan kepala sekolah berarti bahwa penanggung jawab sekolah memperhatikan kebutuhan masing-masing orang. Mereka mendengarkan dengan saksama dan membuat keputusan berdasarkan apa yang dibutuhkan setiap orang untuk melakukannya dengan baik dalam pekerjaan mereka dan untuk tumbuh dalam karier mereka. Ini termasuk guru, anggota staf lainnya, dan warga sekolah.. Dalam komponen ini, yakni: a) kepemimpinan yang tanggap dan peduli dengan para anggota; b) menumpu pada peningkatan profesionalisme guru dan pegawai; c) kepemimpinan yang peduli terhadap perasaan dan kebutuhan anggotanya.¹⁸

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan dan wewenang kepala sekolah untuk mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi, mengarahkan dan mendorong para bawahannya (guru dan pegawai) untuk membangun semangat dan rasa percaya diri yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya agar terbentuk kinerja yang sangat baik. Kepemimpinan kepala sekolah tersebut dapat diukur dengan ciri kepemimpinan transformasional kepala sekolahnya yang meliputi *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individual consideration*.

¹⁸ *Ibid*, Amiruddin Siahaan, hlm. 45-47

C. Disiplin Kerja Guru

1. Pengertian Disiplin Kerja Guru

Istilah disiplin memiliki arti yang berbeda dalam bahasa Inggris dan Latin. Dalam bahasa Inggris, ini merujuk pada menjadi pengikut atau murid, sedangkan dalam bahasa Latin, itu terkait dengan pelatihan, pendidikan, pengembangan karakter, dan kesopanan. Dalam konteks pengajaran, disiplin melibatkan kegiatan yang membantu guru mematuhi peraturan sekolah.¹⁹

Sulistriyani dalam Barnawi menjelaskan bahwa disiplin sebagai pendekatan manajerial yang strategis untuk menumbuhkan kepatuhan yang harmonis terhadap berbagai ketentuan dan peraturan yang mengatur organisasi. Hal ini mencakup pembentukan peraturan dan regulasi yang jelas, kepatuhan yang teguh dari para pengikut, dan penerapan sanksi yang tepat bagi mereka yang melanggar.²⁰

Adapun menurut Malayu Hasibuan mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku.²¹

Berdasarkan penjelasan di atas, seperti yang ditegaskan oleh para ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin adalah peraturan yang ditetapkan dalam suatu lembaga atau organisasi, yang dianut secara sukarela dan tanpa paksaan. Namun, sangat penting bagi organisasi untuk menjunjung tinggi disiplin, karena ketidakhadirannya menimbulkan tantangan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu,

¹⁹ Barnawi dan Mohammad Arifin. *Kinerja Guru Profesional*. (Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 110

²⁰ Ibid'. Hlm. 111

²¹ Indah Puji Hartatik. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. (Yogyakarta : Laksana, 2014), hlm. 184

dapat dikatakan bahwa disiplin berfungsi sebagai faktor penting dalam kemenangan organisasi mengejar tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini, konsep disiplin dapat dikategorikan menjadi dua bagian yang berbeda – sempit dan luas. Dalam arti sempit, disiplin mengacu pada kehadiran dan ketepatan waktu karyawan yang konsisten, memastikan bahwa mereka jarang absen dan mematuhi jam kerja yang dijadwalkan. Di sisi lain, dalam interpretasinya yang lebih luas, disiplin mencakup spektrum atribut yang lebih luas, termasuk sikap, perilaku, dan tindakan seseorang, yang semuanya harus selaras dengan aturan dan peraturan yang ditetapkan organisasi, baik yang dinyatakan secara eksplisit maupun yang dipahami secara implisit. Intinya, disiplin dalam arti yang lebih luas mencakup pendekatan holistik untuk menjaga organisasi.²²

Disiplin adalah aspek penting dari manajemen sumber daya manusia karena secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin karyawan yang kuat diperlukan bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut :

1. Adanya hasrat yang kuat untuk melakukan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
2. Adanya perilaku yang dikendalikan
3. Adanya ketaatan.²³

²² T. Nuraini. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Pekanbaru : Aswaja Pressindo, 2013), hlm. 108

²³ Muchdarsyah Sinungan. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2009), hlm. 145

Dari ciri-ciri pola tingkah laku pribadi disiplin, maka jelaslah bahwa disiplin membutuhkan pengorbanan, baik itu perasaan, waktu, kenikmatan dan lain-lain.

Disiplin penting di sekolah menurut Arikunto dalam Tutik karena memungkinkan kegiatan sekolah yang efektif dan damai, memastikan kebutuhan guru dan karyawan terpenuhi. Keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan tergantung pada tingkat kedisiplinan para guru, karena hal itu mempengaruhi efektifitas dan efisiensi proses pembelajaran. Guru berusaha untuk sukses dalam mengajar, dan prestasi siswa bergantung pada penguasaan mereka terhadap materi. Oleh karena itu, mempertahankan disiplin yang tinggi sangat penting untuk keberhasilan dalam proses pembelajaran.²⁴

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru adalah suatu ketaatan serta kepatuhan seorang pendidik dalam menjalankan segala peraturan yang telah diberlakukan disekolah dengan penuh kesadaran dari dalam diri seorang guru. Kondisi ini tidak hanya berpengaruh pada diri pribadi guru itu sendiri dan tugasnya, melainkan akan berimbas juga pada komponen lain sebagai suatu cerminan dan acuan dalam menjalankan tugas dengan baik dan menghasilkan hasil yang memuaskan.

2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja Guru

Sikap karyawan sangat dipengaruhi oleh pemimpinnya, baik melalui lingkungan yang mereka ciptakan maupun perilaku mereka sendiri. Akibatnya, untuk memiliki karyawan yang

²⁴ Tutik Rachmawati, Daryanto. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. (Yogyakarta : Gaya Media, 2013)

disiplin, penting bagi para pemimpin untuk menunjukkan kualitas kepemimpinan yang kuat.

Menurut Singodimedjo dalam Edy, ada beberapa faktor yang memengaruhi disiplin adalah :

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besarnya kompensasi memegang pengaruh yang signifikan atas pemeliharaan disiplin. Ketika karyawan merasa yakin akan remunerasi yang adil sebanding dengan kontribusi mereka yang berdedikasi kepada perusahaan, mereka lebih cenderung untuk mematuhi semua peraturan terkait. Memberikan kompensasi yang memadai menumbuhkan lingkungan kerja yang terfokus dan rajin, menanamkan dorongan yang konstan untuk unggul. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat membuat karyawan meragukan komitmennya, mencari penghasilan tambahan di tempat lain dan sering meminta izin untuk keluar.

Meskipun pemberian kompensasi yang memadai tidak menjamin terpeliharanya disiplin, hal itu merupakan salah satu faktor yang dapat mengurangi kecemasan karyawan dan berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih disiplin. Namun perlu diperhatikan bahwa ada faktor nonkompensasi lain yang juga berperan dalam menegakkan disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Pada akhirnya, menawarkan kompensasi yang adil dapat membantu karyawan merasa puas dan memenuhi kebutuhan dasar mereka, sehingga menciptakan suasana kerja yang lebih tenang dan fokus.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan

Kepemimpinan yang patut diteladani memiliki makna yang sangat besar dalam lingkungan sekolah, karena hal itu memikat perhatian semua pendidik, mengamati bagaimana para pemimpin dengan anggun mewujudkan disiplin diri, dengan bijaksana mengarahkan kata-kata, tindakan, dan sikap mereka untuk melindungi kerangka kerja disiplin yang diterapkan dengan cermat.

- c. Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan

Implementasi disiplin dalam perusahaan bergantung pada adanya aturan tertulis yang terdefinisi dengan baik yang berfungsi sebagai pegangan bersama. Tanpa pedoman seperti itu, penegakan disiplin terbukti menjadi tugas yang tidak dapat diatasi, karena aturan yang hanya dikomunikasikan secara lisan rentan terhadap perubahan berdasarkan keadaan dan situasi yang selalu berubah.

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Jika seorang guru melanggar disiplin, menjadi keharusan bagi pemimpin untuk menunjukkan keberanian dalam mengatasi pelanggaran yang sepadan dengan tingkat keparahannya. Dengan mengambil tindakan tegas terhadap pelanggaran disiplin, selaras dengan sanksi yang ditetapkan, perisai yang meyakinkan diperluas ke semua pendidik, menanamkan dalam diri mereka komitmen yang teguh untuk tidak mengulangi kesalahan langkah tersebut.

- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Pengawasan merupakan salah satu unsur penting dalam pelaksanaan seluruh kegiatan sekolah, karena membimbing

dan memberdayakan guru untuk tekun menunaikan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada guru

Pemimpin yang banyak memperhatikan guru dan dekat dengan mereka baik secara fisik maupun mental akan dapat memastikan guru berperilaku baik dan melakukan pekerjaan dengan baik. Para pemimpin ini akan dihormati dan dihargai oleh guru, dan ini akan berpengaruh besar pada seberapa baik guru melakukan pekerjaannya.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan mendukung tegaknya disiplin.

Di ranah akademisi, rutinitas yang positif ini menunjukkan interaksi yang harmonis, mengakui rekan mereka dengan sangat hormat. Mereka dengan tepat memberikan penghargaan yang selaras dengan konteks dan kesempatan yang sesuai, sering mendorong keterlibatan kolaboratif dari para pendidik yang terhormat selama pertemuan.²⁵

3. Ciri-ciri Disiplin Kerja

Ciri-ciri disiplin yang efektif, sebagai berikut :

- a. Pegawai mengetahui adanya aturan dan memahaminya dengan baik.
- b. Supervisor menerapkan pendekatan pemecahan masalah dalam kedisiplinan, bukan pendekatan menghukum
- c. Tindakan kedisiplinan dilakukan segera mungkin
- d. Tindakan disiplin tidak memihak dan konsisten

²⁵ Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Kencana, 2017). Hlm 89-92.

e. Adanya tindak lanjut.²⁶

4. Indikator Kedisiplinan

Disiplin kerja mempunyai beberapa indikator. Indikator tersebut mencakup:²⁷

- a. Ketepatan waktu
- b. Ketaatan terhadap peraturan
- c. Tanggung jawab kerja
- d. Melaksanakan tugas dan kewajiban
- e. Tingkat absensi

D. Hasil Penelitian yang Relevan

Penulis telah banyak membaca berbagai contoh skripsi yang berkaitan dengan manajemen kepala sekolah, kedisiplinan guru dan produktivitas kerja guru, maka penulis mengambil penelitian yang relevan, sebagai berikut :

1. Mesra Lestari, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dengan judul *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMK Muhammadiyah 3 Pekanbaru*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mesra Lestari menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 3 Pekanbaru. Pengaruh tersebut sebesar 22,5 % sedangkan yang lainnya 77,5 % dipengaruhi oleh variabel lain.²⁸

Terdapat perbedaan dan persamaan dari penelitian terdahulu.

Persamaannya adalah sama-sama menggunakan pendekatan

²⁶ Agus Dharma. *Manajemen Supervisi*. (Jakarta : Raja Grafindo, 2013). hlm. 397

²⁷ H. Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT Bumi Aksara). Hlm.194

²⁸ Mesra Lestari, *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMK Muhammadiyah 3 Pekanbaru*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Skripsi.

kuantitatif, sama-sama menganalisa mengenai produktivitas guru. Perbedaan pada penelitian terdahulu yaitu hanya 2 variabel yaitu satu variabel dependen dan satu variabel independen, sedangkan pada penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu dua variabel dependen dan satu variabel independen.

2. Ratri Widya W, Umi Farida, Adi Santoso Universitas Muhammadiyah Ponorogo dengan judul *Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMK Bakti Ponorogo*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ratri Widya dkk menyatakan bahwa hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja guru di SMK Bakti Ponorogi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3,341 lebih besar dari t tabel 2,030 dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Apabila kedisiplinan kerja meningkat maka produktivitas kerja juga akan meningkat.²⁹

Terdapat perbedaan dan persamaan dari penelitian terdahulu. Persamaannya yaitu sama-sama mengkaji tentang produktivitas guru dengan penelitian kuantitatif, sample yang digunakan sama-sama seluruh guru. Perbedaannya yaitu pada penelitian terdahulu terdapat pengaruh kedisiplinan kerja, lingkungan kerja non fisik dan stress kerja terhadap produktivitas guru, sedangkan penelitian ini hanya berfokus pada kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja guru terhadap produktivitas guru.

²⁹ Ratri Widya dkk, *Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMK Bakti Ponorogo*, Jurnal : Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis. Vol. 2, No. 1 (2020)

3. Amalia Nur Latifah, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMAN 90 Jakarta*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Amalia menyatakan bahwa hasil analisis data, didapatkan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja guru di SMAN 90 Jakarta sebesar 0,791 dengan Thitung 9,152 > Ttabel 2,008. Kemudian pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja guru di SMAN 90 Jakarta sebesar 0,835 dengan Thitung 10,711 > Ttabel 2,008. Secara simultan kepemimpinan dan iklim organisasi secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja guru di SMAN 90 Jakarta dengan hasil uji Fhitung 64,369 > Ftabel 3,19. Koefisien determinasinya didapatkan sebesar 0,724 atau 72,4% yang berarti faktor-faktor produktivitas kerja guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya 27,6%.³⁰

Terdapat persamaan dan perbedaan dari penelitian terdahulu. Kesamaan dalam penelitian ini karena sama-sama meneliti terkait kepemimpinan transformasional, sama-sama terdapat 3 variabel. Perbedaannya yaitu peneliti terdahulu tidak meneliti disiplin kerja guru.

4. Mohamad Najib Anis Subekhi, dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Guru SM Negeri di Kecamatan Palmerah Jakarta Barat*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mohamad

³⁰ Amalia Nurlatifah, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMAN 90 Jakarta*. Skripsi. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/64703> (Diunduh pada 23 Mei 2023)

Najib bahwa dari hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,994 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,565. Ini memberikan makna kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap produktivitas guru. Pola hubungan antara kedua variabel tersebut dinyatakan oleh persamaan regresi $X_3 = 116,099 + 0,139X_1$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat mengakibatkan terjadinya perubahan produktivitas guru sebesar 0,139 pada konstanta 116,099. Hasil korelasi sederhana kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas guru sangat tinggi, maka artinya makin baik kepemimpinan transformasional kepala sekolah, maka makin tinggi produktivitas guru.³¹

Terdapat persamaan dan perbedaan dari penelitian terdahulu. Persamaannya yaitu sama-sama mengkaji mengenai kepemimpinan transformasional menggunakan metode kuantitatif. Perbedaannya yaitu salah satu variabel penelitian terdahulu membahas iklim kerja.

E. Kerangka Teori

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah menjadi salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja guru dalam pembelajaran. Baik atau tidaknya kinerja seorang kepala sekolah dilihat dari bagaimana dia menjalankan tugasnya, salah satunya

³¹ Mohamad Najib Anis Subekhi, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Guru SM Negeri di Kecamatan Palmerah Jakarta Barat*. Jurnal. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jmp/article/view/4272>.

yaitu kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dengan memimpin para guru, dengan membina kerjasama yang harmonis antar anggota staf sehingga mampu membangkitkan semangat kerja, motivasi kerja bagi bawahan yang dipimpin serta menciptakan suasana yang kondusif. Kepemimpinan yang baik, kerjasama yang harmonis serta suasana yang kondusif menjamin guru menjadi optimis untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Kepemimpinan transformasional merupakan pengaruh yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah dan kemampuannya menggunakan pengaruh tersebut serta akibat pengaruh itu bagi orang yang hendak dipengaruhi yaitu tenaga pendidik (guru). Pengaruh tersebut diwujudkan melalui ciri-ciri kepemimpinan transformasional kepala sekolah yaitu *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individual consideration*. Pengelolaan ciri kepemimpinan transformasional kepala sekolah tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam pembelajaran, dengan demikian keberhasilan tujuan pendidikan akan mudah tercapai.

Produktivitas kerja guru menunjukkan keberhasilan upaya seorang guru dalam mengatur upaya pendidikan, yang pada akhirnya mengarah pada pencapaian standar hasil belajar yang diinginkan. Produktivitas kerja guru mewujudkan kapasitas laten atau kecakapan yang dimanfaatkan oleh para pendidik, disalurkan dengan cermat untuk menghasilkan keluaran yang tidak hanya inovatif dan transformatif, tetapi juga kondusif untuk menuai dividen dan keuntungan yang substansial.

Adapun indikator lain dari produktivitas, sebagai berikut :

- a. Kemampuan Guru

- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
- c. Semangat Kerja
- d. Pengembangan diri
- e. Mutu

Kedisiplinan merupakan suatu dorongan untuk bertujuan memenuhi peraturan dalam organisasi yang meliputi tata tertib dan sanksi.

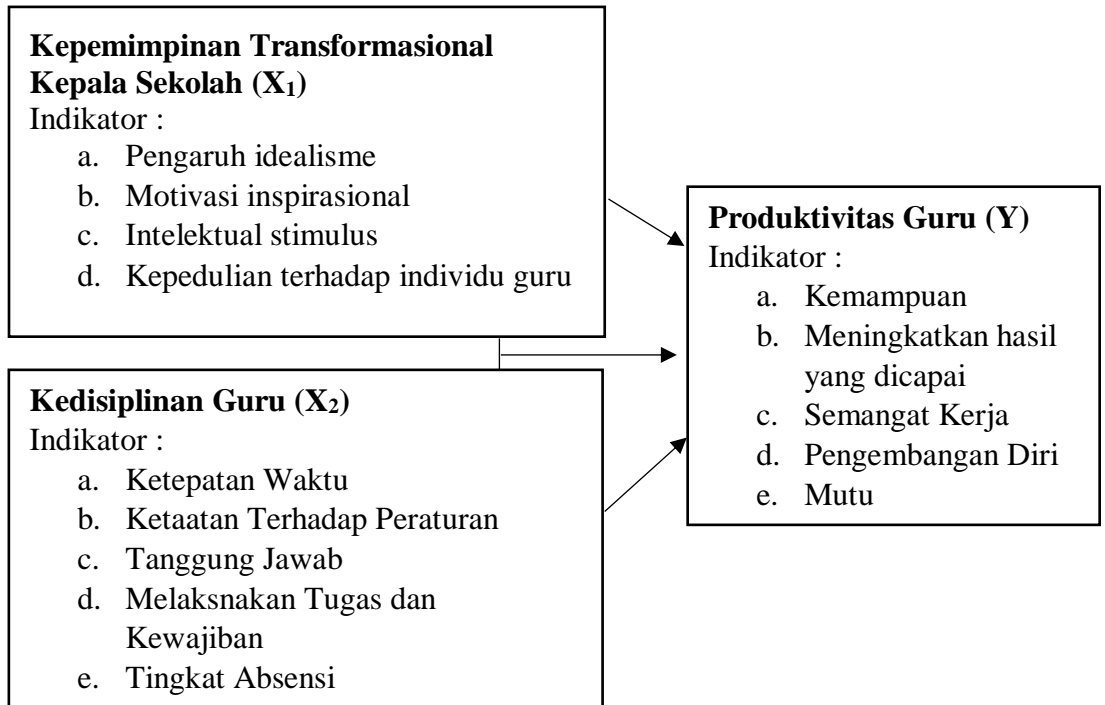
Adapun indikator kedisiplinan guru yaitu mencakup :

- a. Ketepatan Waktu
- b. Ketaatan terhadap peraturan
- c. Tanggung jawab kerja
- d. Melaksanakan tugas dan kewajiban
- e. Tingkat absensi

Berdasarkan pemaparan diatas, kajian teori dan penelitian relevan yang telah dipaparkan mengenai variabel independen (Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru) serta variabel dependen (Produktivitas Guru), maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran penelitian seperti gambar konstilasi penelitian berikut :

Gambar 2.1

Konstilasi Penelitian



F. Hipotesis Penelitian

Menurut Syofian Siregar bahwa Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya.³² Sedangkan Taniredja mengatakan bahwa hipotesis adalah dugaan jawaban yang paling memungkinkan walaupun masih harus dibuktikan dengan penelitian. kegunaannya memberikan arah kepada penelitian dan memberikan suatu pernyataan hubungan yang langsung dapat diuji dalam penelitian.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah

³² Syofiyon Siregar. *Metode Penelitian Kuantitati*. (Jakarta : Kencana Prenada, 2013), hlm. 38

dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Diakatan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan pada kajian teori dan kerangka berpikir di atas mengenai pengaruh manajemen kepala sekolah dan kedisiplinan guru terhadap produktivitas guru, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut :

- H₁ : Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru di SMPN 96 Jakarta Selatan.
- H₂ : Terdapat pengaruh disiplin kerja guru terhadap produktivitas kerja guru di SMPN 96 Jakarta Selatan.
- H₃ : Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan disiplin kerja guru secara simultan terhadap produktivitas kerja guru di SMPN 96 Jakarta Selatan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 96 Jakarta Selatan yang beralamat di Jl. Komp. Timah No.1, RW.3, Pondok Labu. Kecamatan Cilandak, Jakarta Selatan 12450. Adapun penelitian ini dilakukan dari bulan Mei – Juni 2023.

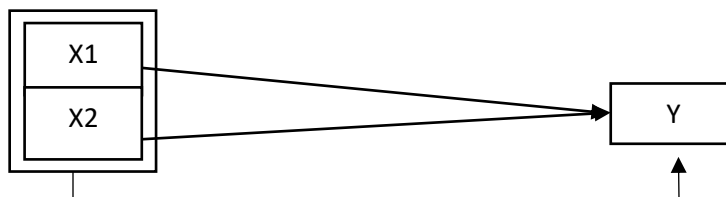
B. Metode dan Prosedur Penelitian

Menurut Etta Mamang Sangadji bahwa metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian¹. Sedangkan menurut Lexy J Moleong bahwa penelitian pada hakikatnya merupakan sebuah wahana untuk menentukan kebenaran atau membenarkan kebenaran.² Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, metode survei, menggunakan analisis regresi ganda. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (variabel X_1), Disiplin Kerja Guru (variabel X_2), Produktivitas Kerja Guru (variabel Y) yang akan dicari regresi serta korelasinya.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel penelitian yaitu dua variabel bebas (X_1) dan (X_2) dan satu variabel terikat (Y) yang akan digunakan uji statistik dengan metode korelasi dan regresi ganda. Pengaruh dua variabel bebas yang memengaruhi satu variabel tidak bebas dapat diilustrasikan sebagai berikut :

¹ Etta Mamang Sangadji dan Sopiayah. *Metodelogi Penelitian “Pendekatan Praktis dalam Penelitian”* (Yogyakarta : CV Andi Offset), 2010. Hlm. 154

² Lexy J Moleong. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. (Bandung : Remaja Rosdakarya), 2000. Hlm 30

Gambar 3.1 Desain Penelitian

Gambar : Dua variabel bebas mempengaruhi satu variabel tak bebas

1. Variabel terikat yaitu produktivitas kerja guru yang dilambangkan dengan huruf Y (variabel Y)
2. Variabel bebas pertama yaitu kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang dilambangkan X_1 (variabel X_1)
3. Variabel bebas kedua yaitu kedisiplinan guru yang dilambangkan X_2 (variabel X_2).

C. Populasi dan Sampel

Wiratna Sujarweni mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.³ Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi dalam penelitian.

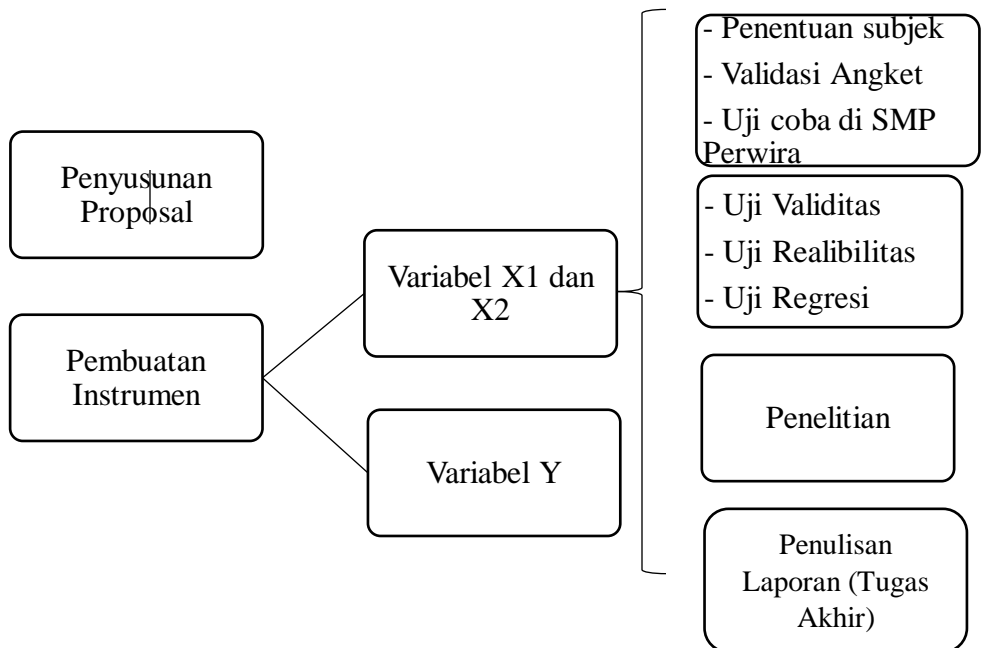
Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik sampel jenuh, karena jumlah populasi kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.⁴ Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMPN 96 Jakarta Selatan yang berjumlah 30 responden.

³ Wiratna Sujarweni. Metodologi Penelitian. Cetakan 1 (Yogyakarta : Pustaka Baru Press), 2014. Hlm 65

⁴ Suharsimi Arikunto. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Cet. 13 (Jakarta : Rineka Cipta), 2006. Hlm. 117.

D. Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah berupa angket. Teknik angket adalah penyebaran kuesioner kepada responden untuk mengetahui manajemen kepala sekolah, kedisiplinan guru, dan produktivitas kerja guru. Angket yang digunakan ini bersifat tertutup, dimana jawaban telah disediakan dan responden hanya boleh memilih satu jawaban yang telah disediakan yang berjumlah 4 indikator mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah, 5 indikator mengenai kedisiplinan guru, dan 5 indikator mengenai produktivitas kerja guru. Angket ini disusun berdasarkan indikator yang terdapat dalam variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah, disiplin kerja guru, dan produktivitas guru.



1. Instrumen Variabel Terikat Y (Produktivitas Kerja Guru)

a. Definisi Konseptual

Produktivitas kerja guru adalah keberhasilan upaya seorang guru dalam mengatur upaya pendidikan, yang pada akhirnya mengarah pada pencapaian standar hasil belajar yang diinginkan. Produktivitas kerja guru mewujudkan kapasitas laten atau kecakapan yang dimanfaatkan oleh para pendidik, disalurkan dengan cermat untuk menghasilkan keluaran yang tidak hanya inovatif dan transformatif, tetapi juga kondusif untuk menuai dividen dan keuntungan yang substansial.

b. Definisi Operasional

Produktivitas kerja guru adalah skor kemampuan guru untuk meningkatkan hasil yang dicapai, yang dapat diukur dengan indikator : 1) kemampuan; 2) meningkatkan hasil yang dicapai; 3) semangat kerja; 4) pengembangan diri; 5) mutu.

c. Kisi-kisi instrumen

Kisi-kisi instrumen variabel (Y) Produktivitas Kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.1

Kisi-kisi instrumen penelitian produktivitas guru

Variabel	Indikator	No Pernyataan		Jumlah		
		+	-	+	-	Σ
	Kemampuan Mengajar	1,2,3	4,5,6	3	3	6
	Meningkatkan hasil yang dicapai	7,8,9	10,11,12	3	3	6

Produktivitas Guru	Semangat Kerja	13,14, 15	16,17,18	3	3	6
	Pengembang an Diri	19,20	21,22	2	2	4
	Mutu	23,24, 25	26,27,28	3	3	6
TOTAL		14	14	14	14	28

d. Jenis Instrumen

Dalam penelitian ini, adapun jenis instrumen yang digunakan adalah angket. Dalam penelitian, angket digunakan untuk mendapatkan skor produktivitas guru. Instrumen produktivitas guru disusun dengan menggunakan skala frekuensi verbal (skala likert) serta membuat jawaban dengan menggunakan model skala frekuensi verbal. Pada instrumen produktivitas guru dengan 5 alternatif jawaban yaitu, Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KK), Jarang (J), dan Tidak Pernah (TP).

Pembobotan kategori pernyataan positif dan negatif pada tabel dibawah ini

Tabel 3.2
Skor Penilaian Variabel Produktivitas Guru

Pernyataan	Positif	Pernyataan	Negatif
Selalu (S)	5	Selalu (S)	1
Sering (S)	4	Sering (S)	2
Kadang-kadang (KK)	3	Kadang-kadang (KK)	3
Jarang (J)	2	Jarang (J)	4
Tidak pernah (TP)	1	Tidak pernah (TP)	5

e. Pengujian Validitas Instrumen dan Perhitungan Reliabilitas

1) Pengujian Validitas

Uji validitas ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kebenaran angket yang akan disebrakan kepada responden sebagai pengumpulan data. Syofian Siregar mengatakan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur bahan yang diukur⁵. Suharsimi Arikunto berpendapat bahwa instrumen akan valid jika mempunyai validitas tinggi, dan instrumen dikatakan kurang valid apabila memiliki validitas rendah.

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan

r_{xy} = korelasi "r" *product moment*

N = Jumlah responden

X = Skor variabel X

Y = Skor variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara skor X dan Y

$\sum X$ = Jumlah skor X

$\sum Y$ = Jumlah skor Y

$\sum X^2$ = Jumlah skor kuadrat X

$\sum Y^2$ = Jumlah skor kuadrat Y.

6

Berdasarkan hasil uji coba yang telah dilakukan di SMP Perwira Jakarta Selatan dengan jumlah responden 15 guru dan butir soal pernyataan Produktivitas Guru (Y) didapatkan item

⁵ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Prenada Media Group), 2013, hlm 46

⁶ Ridwan, dkk. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian*. Cet. Ke-4 (Bandung : Alfabeta), 2011. Hlm. 80

yang tidak valid yaitu pada soal nomor 4, 6, 12, 16, 18, 22, 26. Sedangkan butir soal yang dinyatakan valid berjumlah 21 soal. Bisa dinyatakan valid karena hasil perhitungan nilai rhitung lebih tinggi dari nilai rtabel yaitu sebesar 0,514. Soal yang tidak valid dibuang, dengan begitu dari 28 butir soal yang dipakai untuk mengambil data penelitian berjumlah 21 soal.

Tabel 3.3

Tabel Hasil Validitas Produktivitas Guru

Produktivitas Guru (Y)			No	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	
No.	r_{hitung}	r_{tabel} 1	Ket	15	0,697	0,514	Valid
1	0,598	0,514	Valid	16	0,288		Tidak Valid
2	0,722		Valid	17	0,699		Valid
3	0,796		Valid	18	-0,236		Tidak Valid
4	-0,285		Tidak Valid	19	0,651		Valid
5	0,630		Valid	20	0,693		Valid
6	-0,198		Tidak Valid	21	0,649		Valid
7	0,799		Valid	22	-0,143		Tidak Valid
8	0,660		Valid	23	0,809		Valid
9	0,605		Valid	24	0,719		Valid
10	0,590		Valid	25	0,568		Valid
11	0,608		Valid	26	0,181		Tidak Valid
12	-0,201		Tidak Valid	27	0,562		Valid
13	0,778		Valid	28	0,575		Valid
14	0,710		Valid				

Taraf signifikan validitas instrumen

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan dalam pengujian dalam pengujian hipotesis penelitian.

2) Penghitungan Reabilitas

Syofian Siregar mengatakan bahwa ujia reabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran yang konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula⁷.

Teknik atau rumus yang digunakan untuk menguji reabilitas instrumen penelitian ini adalah menggunakan teknik *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

Keterangan:

r^{11} = Koefisien reabilitas instrumen

k = jumlah butir pernyataan

Dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien reabilitas pada umumnya digunakan standar perhitungan sebagai berikut:

- a. Apabila koefisien reabilitas (nilai rii) sama atau lebih besar dari 0,60, maka instrumen yang sedang diuji kredibilitasnya memiliki tingkat reabilitas yang tinggi (handal).

⁷ Syofian Sregar, Op.Cit, hlm 55

- b. Apabila koefisien (nilai rii) lebih kecil dari 0,60, maka instrumen yang sedang diuji kredibilitasnya memiliki tingkat reabilitas yang rendah.

Tabel 3.4

Cronbach's Alpha

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,854	21

Kriteria yang menyatakan suatu variabel dapat dikatakan reliabel yaitu:

$Ca < 0,60$: Instrumen penelitian tidak reliabel

$Ca > 0,60$: Instrumen penelitian reliabel.⁸

Diketahui hasil Cronbach's Alpha sebesar 0,854 dari jumlah butir soal sebanyak 21 soal. Dengan demikian hasil uji reliabilitas variabel produktivitas guru (Y) diperoleh nilai 0,854 > 0,60. Dengan demikian angket yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.

2. Instrumen Variabel X1 (Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah)

a. Definisi Konseptual

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah serangkaian kemampuan kepala sekolah dalam mentransformasikan pengaruhnya kepada seluruh warga sekolah dalam hal menggerakkan memotivasi, mengarahkan dan

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2016) hlm. 130

mendorong bawahannya, dalam melaksanakan tugas agar tercipta kinerja yang baik.

b. Definisi Operasional

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah skor kemampuan kepala sekolah untuk mempengaruhi menggerakkan, memotivasi, mengarahkan dan mendorong para guru dan warga sekolah lainnya untuk membangun semangat dan rasa percaya diri yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya agar terbentuk kinerja yang sangat baik. Dapat diukur dengan pengaruh idealisme, inspirasi motivasi, stimulasi intelektual, kepedulian kepada individu.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.5

Kisi-kisi Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Variabel	Indikator	No Pernyataan		Jumlah		
		+	-	+	-	Σ
Kepemimpinan Transformasion	Pengaruh Idealisme	1,2,3	4,5,6	3	3	6
	Motivasi Inspirasional	7,8,9	10,11,12	3	3	6
	Intelektual Stimulus	13,14,15	16,17,18	3	3	6

Kepala Sekolah	Kepedulian Terhadap Individu	19,20, 21	22,23, 24	3	3	6
	TOTAL	12	12	12	12	24

d. Jenis Instrumen

Dalam penelitian ini, adapun jenis instrumen yang digunakan adalah angket. Dalam penelitian, angket digunakan untuk mendapatkan skor kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Instrumen kepemimpinan transformasional kepala sekolah disusun dengan menggunakan skala frekuensi verbal (skala likert) serta membuat jawaban dengan menggunakan model skala frekuensi verbal. Pada instrumen kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan 5 alternatif jawaban yaitu, Sangat setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat tidak setuju (STS).

Pembobotan kategori pernyataan positif dan negatif pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.6

Skala Penilaian Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Pernyataan	Positif	Pernyataan	Negatif
Sangat setuju (SS)	5	Sangat setuju (SS)	1
Setuju (S)	4	Setuju (S)	2
Netral (N)	3	Netral (N)	3
Tidak setuju (TS)	2	Tidak setuju (TS)	4
Sangat tidak setuju (STS)	1	Sangat tidak setuju (STS)	5

e. Pengujian Validitas Instrumen dan Perhitungan Reliabilitas

1) Pengujian Validitas

Uji validitas ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kebenaran angket yang akan disebrakan kepada responden sebagai pengumpulan data. Syofian Siregar mengatakan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur bahan yang diukur⁹. Suharsimi Arikunto berpendapat bahwa instrumen akan valid jika mempunyai validitas tinggi, dan instrumen dikatakan kurang valid apabila memiliki validitas rendah.

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan

r_{xy} = korelasi "r" *product moment*

N = Jumlah responden

X = Skor variabel X

Y = Skor variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara skor X dan Y

$\sum X$ = Jumlah skor X

$\sum Y$ = Jumlah skor Y

$\sum X^2$ = Jumlah skor kuadrat X

$\sum Y^2$ = Jumlah skor kuadrat Y.

10

Berdasarkan hasil uji coba yang telah dilakukan di SMP Perwira Jakarta Selatan dengan jumlah responden 15 guru dan butuh soal pernyataan Kepemimpinan Transformasional

⁹ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Prenada Media Group), 2013, hlm 46

¹⁰ Ridwan, dkk. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian*. Cet. Ke-4 (Bandung : Alfabeta), 2011. Hlm. 80

Kepala Sekolah (X_1) didapatkan item yang tidak valid yaitu pada soal nomor 6,12,23. Sedangkan butir soal yang dinyatakan valid berjumlah 21 soal. Bisa dinyatakan valid karena hasil perhitungan nilai r_{hitung} lebih tinggi dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,514. Soal yang tidak valid dibuang, dengan begitu dari 24 butir soal yang dipakai untuk mengambil data penelitian berjumlah 21 soal.

Tabel 3.7
Hasil Validitas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Kepemimpinan Tranfromasional (X_1)				No	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
No.	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket	13	0,566	0,514	Valid
1	0,691	0,514	Valid	14	0,749		Valid
2	0,685		Valid	15	0,536		Valid
3	0,526		Valid	16	0,708		Valid
4	0,549		Valid	17	0,575		Valid
5	0,624		Valid	18	0,590		Valid
6	0,342		Tidak Valid	19	0,610		Valid
7	0,576		Valid	20	0,577		Valid
8	0,635		Valid	21	0,755		Valid
9	0,675		Valid	22	0,535		Valid
10	0,768		Valid	23	0,148		Tidak Valid
11	0,582		Valid	24	0,585		Valid
12	0,110		Tidak Valid				

Tarf signifikan validitas instrumen

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan dalam pengujian dalam pengujian hipotesis penelitian.

2) Penghitungan Reabilitas

Syofian Siregar mengatakan bahwa ujia reabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran yang konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula¹¹.

Teknik atau rumus yang digunakan untuk menguji reabilitas instrumen penelitian ini adalah menggunakan teknik *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

Keterangan:

r^{11} = Koefisien reabilitas instrumen

k = jumlah butir pernyataan

Dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien reabilitas pada umumnya digunakan standar perhitungan sebagai berikut:

- c. Apabila koefisien reabilitas (nilai rii) sama atau lebih besar dari 0,60, maka instrumen yang sedang diuji kredibilitasnya memiliki tingkat reabilitas yang tinggi (handal).

Apabila koefisien (nilai rii) lebih kecil dari 0,60, maka instrumen yang sedang diuji kredibilitasnya memiliki tingkat reabilitas yang rendah.

¹¹ Syofian Sregar, Op.Cit, hlm 55

Tabel 3.8***Cronbach's Alpha***

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,815	21

Kriteria yang menyatakan suatu variabel dapat dikatakan reliabel yaitu:

$Ca < 0,60$: Instrumen penelitian tidak reliabel

$Ca > 0,60$: Instrumen penelitian reliabel.¹²

Diketahui hasil Cronbach's Alpha sebesar 0,815 dari jumlah butir soal sebanyak 21 soal. Dengan demikian hasil uji reliabilitas variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) diperoleh nilai $0,815 > 0,60$. Dengan demikian angket yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.

3. Instrumen Variabel X2 (Disiplin Kerja Guru)

a. Definisi Konseptual

Disiplin kerja guru adalah ketaatan serta kepatuhan seorang pendidik dalam menjalankan segala peraturan dan tata tertib yang telah diberlakukan di sekolah dengan penuh kesadaran dari dalam diri seorang guru.

b. Definisi Operasional

¹² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2016) hlm. 130

Disiplin kerja guru adalah skor kepatuhan seorang guru dalam menerapkan segala peraturan yang telah ditetapkan di sekolah. Disiplin kerja guru sangat penting, karena guru merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam proses pembelajaran di kelas. maka ada beberapa indikator disiplin kerja guru yaitu : 1) ketepatan waktu; 2) ketaatan terhadap peraturan; 3) tanggung jawab kerja; 4) melaksanakan tugas dan kewajiban; 5) tingkat absensi.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen variabel Disiplin Kerja Guru (X_2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.9

Kisi-kisi Instrumen Penelitian Disiplin Kerja Guru

Variabel	Indikator	No Pernyataan		Jumlah		
		+	-	+	-	Σ
Kedisiplinan Guru	Ketepatan waktu	1,2	3,4	2	2	4
	Ketaatan terhadap peraturan	5,6,7	8,9,10	3	3	6
	Tanggung Jawab	11,12, 13	14,15, 16	3	3	6
	Melaksanakan Tugas dan Kewajiban	17,18, 19	20,21, 22	3	3	6
	Tingkat Absensi	23,24	25,26	2	2	4
TOTAL		13	13	13	13	26

d. Jenis Instrumen

Dalam penelitian ini, adapun jenis instrumen yang digunakan adalah angket. Dalam penelitian, angket digunakan untuk mendapatkan skor disiplin kerja guru. Instrumen produktivitas guru disusun dengan menggunakan skala frekuensi verbal (skala likert) serta membuat jawaban dengan menggunakan model skala frekuensi verbal. Pada instrumen disiplin kerja guru dengan 5 alternatif jawaban yaitu, Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KK), Jarang (J), dan Tidak Pernah (TP). Pembobotan kategori pernyataan positif dan negatif pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.10

Skala Penilaian Variabel Disiplin Kerja Guru

Pernyataan	Positif	Pernyataan	Negatif
Selalu (S)	5	Selalu (S)	1
Sering (S)	4	Sering (S)	2
Kadang-kadang (KK)	3	Kadang-kadang (KK)	3
Jarang (J)	2	Jarang (J)	4
Tidak pernah (TP)	1	Tidak pernah (TP)	5

e. Pengujian Validitas dan Penghitungan Reabilitas

1) Pengujian Validitas

Uji validitas ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kebenaran angket yang akan disebrakan kepada responden sebagai pengumpulan data. Syofian Siregar mengatakan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu

mengukur bahan yang diukur¹³. Suharsimi Arikunto berpendapat bahwa instrumen akan valid jika mempunyai validitas tinggi, dan instrumen dikatakan kurang valid apabila memiliki validitas rendah.

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan

r_{xy} = korelasi "r" *product moment*

N = Jumlah responden

X = Skor variabel X

Y = Skor variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara skor X dan Y

$\sum X$ = Jumlah skor X

$\sum Y$ = Jumlah skor Y

$\sum X^2$ = Jumlah skor kuadrat X

$\sum Y^2$ = Jumlah skor kuadrat Y.

14

Berdasarkan hasil uji coba yang telah dilakukan di SMP Perwira Jakarta Selatan dengan jumlah responden 15 guru dan butir soal pernyataan Disiplin Kerja Guru (X2) didapatkan item yang tidak valid yaitu pada soal nomor 3, 4, 14, 26. Sedangkan butir soal yang dinyatakan valid berjumlah 22 soal. Bisa dinyatakan valid karena hasil perhitungan nilai r hitung lebih tinggi dari nilai r tabel yaitu sebesar 0,514. Soal yang tidak valid dibuang, dengan begitu dari 26 butir soal yang dipakai untuk mengambil data penelitian berjumlah 22 soal

¹³ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Prenada Media Group), 2013, hlm 46

¹⁴ Ridwan, dkk. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian*. Cet. Ke-4 (Bandung : Alfabeta), 2011. Hlm. 80

Tabel 3.11

Hasil Validitas Disiplin Kerja Guru

Disiplin Kerja Guru (X ₂)				No	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
No.	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket	14	0,480	0,514	Tidak Valid
1	0,764	0,514	Valid	15	0,562		Valid
2	0,602		Valid	16	0,587		Valid
3	-0,347		Tidak Valid	17	0,820		Valid
4	-0,128		Tidak Valid	18	0,788		Valid
5	0,900		Valid	19	0,700		Valid
6	0,719		Valid	20	0,771		Valid
7	0,820		Valid	21	0,562		Valid
8	0,547		Valid	22	0,559		Valid
9	0,558		Valid	23	0,808		Valid
10	0,560		Valid	24	0,854		Valid
11	0,943		Valid	25	0,522		Valid
12	0,869		Valid	26	-0,145		Tidak Valid
13	0,826			Valid			

Taraf signifikan validitas instrumen

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan dalam pengujian dalam pengujian hipotesis penelitian.

2) Penghitungan Reabilitas

Syofian Siregar mengatakan bahwa ujia reabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran yang

konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula¹⁵.

Teknik atau rumus yang digunakan untuk menguji reabilitas instrumen penelitian ini adalah menggunakan teknik *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

Keterangan:

r^{11} = Koefisien reabilitas instrumen

k = jumlah butir pernyataan

Dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien reabilitas pada umumnya digunakan standar perhitungan sebagai berikut:

- a. Apabila koefisien reabilitas (nilai rii) sama atau lebih besar dari 0,60, maka instrumen yang sedang diuji kredibilitasnya memiliki tingkat reabilitas yang tinggi (handal).
- b. Apabila koefisien (nilai rii) lebih kecil dari 0,60, maka instrumen yang sedang diuji kredibilitasnya memiliki tingkat reabilitas yang rendah.

Tabel 3.12

Cronbach's Alpha

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,882	22

¹⁵ Syofian Sregar, Op.Cit, hlm 55

Kriteria yang menyatakan suatu variabel dapat dikatakan reliabel yaitu:

$Ca < 0,60$: Instrumen penelitian tidak reliabel

$Ca > 0,60$: Instrumen penelitian reliabel.¹⁶

Diketahui hasil Cronbach's Alpha sebesar 0,882 dari jumlah butir soal sebanyak 22 soal. Dengan demikian hasil uji reliabilitas variabel disiplin kerja guru (X_2) diperoleh nilai 0,882 > 0,60. Dengan demikian angket yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.

E. Teknik Analisa Data

Pada penelitian ini, menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi ganda untuk mengetahui hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini juga, data dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif, uji persyaratan analisis, dan analisis inferensial.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang menggambarkan suatu data yang akan dibuat baik sendiri maupun kelompok. Tujuan analisis deskriptif adalah untuk membuat gambaran dengan sistematis dan akurat mengenai fakta serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Analisis data penelitian ini disajikan dalam bentuk table distribusi frekuensi. Diperoleh hasil analisis deskriptif sebagai berikut :

- a. Menentukan rerata hitung (arithmeticmean) jumlah data dibagi banyaknya data.

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2016) hlm. 130

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

b. Menentukan Media (nilai tengah)

$$Me = b + p \left(\frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right)$$

Keterangan :

b : batas bawah kelas median

p : panjang kelas median

n : banyaknya data

F : jumlah semua frekuensi sebelum kelas media

f : frekuensi kelas media

c. Menentukan Nilai Modus (nilai yang banyak muncul)

$$Mo = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

Keterangan :

Mo : nilai modus

b : batas bawah kelas modus

p : panjang kelas interval

b₁ : frekuensi kelas modus dikurangi frekuensi kelas terdekad sebelumnya

b₂ : frekuensi kelas modus dikurangi frekuensi kelas terdekad sesudahnya

d. Menentukan Standar Deviasi

$$SD = \sqrt{\frac{\sum fx^2}{n} - \left(\frac{\sum fx}{n}\right)^2}$$

2. Uji Persyaratan Analisis

Pada penelitian ini uji persyaratan analisis menggunakan uji normalitas. Untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data maka dilakukan uji normalitas dengan uji *liliefors*. Regresi linier berganda digunakan untuk mencari pengaruh dua atau lebih variabel bebas. Langkah yang digunakan untuk uji normalitas menggunakan aplikasi SPSS ver. 29.

- 1) Mengurutkan data sampel mulai dari data yang terkecil sampai data yang terbesar dan menentukan frekuensi pada setiap data.
- 2) Menentukan besar peluang untuk setiap nilai z berdasarkan tabel z ($F(z)$).
- 3) Menghitung frekuensi kumulatif relative masing-masing nilai z ($S(z)$).
- 4) Menghitung nilai $Lo = |F(z) - S(z)|$ dan membandingkan nilai Lt dari tabel *Liliefors*.
- 5) Apabila $Lo < Lt$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

H_0 : sampel berdistribusi normal = $Lo < Lt$

H_1 : sampel berdistribusi tidak normal = $Lo > Lt$.

3. Analisis Inferensial

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis statistik inferensial parametis sebab data yang digunakan adalah interval. Analisis ini digunakan untuk menjawab pertanyaan yang sudah dirumuskan dalam perumusan masalah,

yaitu untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Produktivitas Guru di SMPN 96 Jakarta Selatan. Sesuai dengan tujuan penelitian ini adalah analisis korelasi dan regresi linier berganda yaitu analisa yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Adapun model persamaan regresinya yaitu sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

\hat{Y} : Subyek variabel terikat yang diproyeksikan.

X : Variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan.

a : Nilai konstanta harga Y jika $X = 0$

b : Nilai arah sebagai penentu prediksi yang menunjukkan nilai dari peningkatan variabel X atau penurunan variabel Y .¹⁷

Regresi merupakan ramalan, penaksiran, dan pendugaan. Garis regresi dengan variabel bebas dapat dinyatakan dengan rumus persamaan regresi linier tiga variabel, yaitu :

a. Menentukan persamaan regresi linier ganda Y atas X_1 dan X_2

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

\hat{Y} = Variabel terikat b_0 = Konstanta untuk sampel

X_1 = Variabel bebas 1 b_1 = Koefesien regresi X_1

X_2 = Variabel bebas 2 b_2 = Koefesien regresi X_2

Untuk mengetahui nilai besaran b_0 , b_1 , dan b_2 dengan rumus :

¹⁷ Sambas Ali Muhidin, Analisis Korelasi Regresi dan Jalur Dalam Penelitian. (Bandung : 2011). Hlm. 198

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_0 = \hat{Y} - b_1 \bar{X}_1 - b_2 \bar{X}_2$$

Keterangan :

$$\sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{n}$$

$$\sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{n}$$

$$\sum y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$\sum x_1 y = \sum x_1 Y - \frac{(\sum x_1)(\sum Y)}{n}$$

$$\sum x_2 y = \sum x_2 Y - \frac{(\sum x_2)(\sum Y)}{n}$$

$$\sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{n}$$

b. Uji Signifikansi Persamaan Regresi Ganda Y atas X1 dan X2

Menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Menghitung jumlah kuadrat (JK) beberapa sumber varians

$$JK (T) = \sum Y^2$$

$$JK (Reg) = b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y$$

$$JK (Res) = JK (T) - JK (Reg)$$

2) Menghitung Derajat Bebas (DB) beberapa sumber varians

$$db (T) = n - 1$$

$$db (Reg) = k - 2$$

$$db (Res) = n - k - 1$$

3) Menghitung rata-rata Jumlah Kuadrat (JK)

$$RJK (\text{Reg}) = \frac{JK (\text{Reg})}{db (\text{Reg})}$$

$$RJK (\text{Sisa}) = \frac{JK (\text{Res})}{db (\text{Res})}$$

- 4) Menghitung Fhitung Uji Signifikansi Regresi Y atas X_1 dan X_2

$H_0 : \beta \leq 0$ (Regresi tak berarti)

$H_1 : \beta > 0$ (Regresi berarti)

$$F_{\text{hitung}}(\text{Reg}) = \frac{RJK (\text{Reg})}{RJK (\text{Sisa})}$$

- 5) Menyusun tabel Anova Regresi

- c. Uji Signifikansi Koefisien Regresi Ganda Y atas X_1 dan X_2

- 1) Koefisien Korelasi Ganda

$$R_y^2 = (JK (\text{Reg})) / (\Sigma Y^2)$$

- 2) Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 (n-k-1)}{k (1-R^2)}$$

- 3) Koefisien Determinasi

$$R_y^2 = R^2 \times 100\%$$

- d. Uji Signifikansi Koefisien Persamaan Regresi Ganda

- 1) Menghitung Galat Buku Taksiran ($S_{y.12}$)

$$S^2_{y.12} = \frac{RJK (S)}{(n-k-1)}$$

- 2) Menghitung R_1^2

$$R_1 = \frac{\Sigma x_1 x_2}{\sqrt{(\Sigma x_1^2) + (\Sigma x_2^2)}}$$

- 3) Menghitung $S_2 b_1$

$$S^2 b_1 = \frac{S^2_{y.12}}{\Sigma X_1^2 (1-R_1^2)}$$

- 4) Menghitung Statistik Uji-t

Uji Signifikansi Koefisien X_1 (b_1)

$$t_1 = \frac{b_1}{sb_1}$$

Uji Signifikansi Koefisien X_2 (b_2)

$$t_2 = \frac{b_2}{sb_2}$$

e. Korelasi Parsial dan Uji Signifikansi Korelasi Parsial

$$1) r_{y1} = \frac{\Sigma x_1 y}{\sqrt{(\Sigma x_1^2) + (\Sigma y^2)}}$$

$$2) r_{y2} = \frac{\Sigma x_2 y}{\sqrt{(\Sigma x_2^2) + (\Sigma y^2)}}$$

a) Koefisien korelasi antara X_1 dan Y dengan mengontrol pengaruh X_2 ($r_{y1.2}$) :

$$R_{y1.2} = \frac{ry_1 - r \cdot r_{12}}{\sqrt{(1 - r^2 y_2) + (1 - r^2 1_2)}}$$

b) Koefisiensi korelasi antara X_2 dan Y dengan mengontrol pengaruh X_1 ($r_{y2.1}$) :

$$R_{y2.1} = \frac{ry_2 - r \cdot r_{12}}{\sqrt{(1 - r^2 y_2) + (1 - r^2 1_2)}}$$

f. Peringkat Pengaruh Variabel Bebas dengan Variabel Terikat
Selanjutnya untuk interpretasi mengenai kuatnya atau besarnya pengaruh variabel X_1 (Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah), X_2 (Disiplin Kerja Guru), terhadap Y (Produktivitas Guru).

F. Hipotesis Statistika

Hipotesis adalah suatu usulan yang akan dipertimbangkan selama pelaksanaan atau mungkin merupakan jawaban atas pernyataan yang dilakukan oleh peneliti.¹⁸ Hipotesis dalam statistika adalah lambang yang menggambarkan suatu pernyataan tentang karakteristik populasi

¹⁸ Priyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Surabaya : Zifatama Publishing, 2008).
Hlm. 66

yang dijadikan tolak ukur dalam menjawab suatu pernyataan penelitian. Pernyataan tersebut berbentuk kerangka teoritis hipotesis.

1. $H_0 = \beta_{y.1} \leq 0$

Tidak adanya pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap produktivitas guru.

$$H_a = \beta_{y.1} > 0$$

Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap produktivitas guru.

2. $H_0 = \beta_{y.2} \leq 0$

Tidak adanya pengaruh disiplin kerja guru terhadap produktivitas guru

$$H_a = \beta_{y.2} > 0$$

Terdapat pengaruh disiplin kerja guru terhadap produktivitas guru.

3. $H_0 = \beta_{y.12} \leq 0$

Tidak adanya pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan disiplin kerja guru terhadap produktivitas guru.

$$H_a = \beta_{y.12} > 0$$

Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan disiplin kerja guru terhadap produktivitas guru.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum SMP Negeri 96 Jakarta Selatan

1. Sejarah SMPN 96 Jakarta Selatan

Pada tahun 1977 SMP Negeri 17 yang berada di Jalan Margasatwa Komplek Timah, Pondok Labu Jakarta Selatan merupakan cikal bakal SMP Negeri 96 Jakarta. Pendirian SMP Negeri 96 didirikan pada 21 Maret 1977.

Dari tahun ke tahun SMP Negeri 96 Jakarta Selatan selalu mengalami perkembangan dan kemajuan, baik dari kualitas maupun kuantitas. Dari segi kualitas dapat diukur dari status akreditasi sekolah yang meningkat terus, nilai akreditasi yang dimiliki oleh SMP Negeri 96 yaitu “A”. Prestasi akademik maupun non-akademik dari peserta didiknya, serta fasilitas pendukung kegiatan belajar mengajar di sekolah.

2. Profil SMP Negeri 96 Jakarta Selatan

I. Identitas Sekolah

Nama Sekolah	: SMP Negeri 96 Jakarta Selatan
Didirikan pada	: 21 Maret 1977
Alamat Sekolah	: Jl. Margasatwa Komplek Timah Pondok Labu, Cilandak, Kota Jakarta Selatan
Izin Operasional Sekolah	: 0150/0/1977
Nama Kepala Sekolah	: Dra. Sri Triana Pranawingrum
Hari Belajar	: Senin – Jum’at
Waktu Belajar	: 7.30 – 14.00
Kurikulum	: 2013/K-13

II. Fasilitas Sekolah

Luas Tanah	: 2,271 m ²
Ruang Kelas	: 18 Kelas
Laboratorium	: 2
Perpustakaan	: 1
Kantin	: 5
Lapangan Olahraga	: 1
Tempat Ibadah	: 1 Mushola

3. Visi, Misi dan Motto SMP Negeri 96 Jakarta Selatan

SMPN 96 Jakarta mempunyai visi dan misi untuk memajukan sarana pendidikan yang dipimpinnya, serta mencetak generasi penerus dengan berdasarkan akhlak yang baik dan berguna bagi masyarakat, bangsa dan negara. Adapun Visi dan Misi SMPN 96 Jakarta yaitu:

VISI

“Lulusan yang bertaqwa, berilmu, terampil dan cerdas.”

MISI

- 1) Menanamkan keimanan kepada Tuhan Yang Maha Esa melalui pembiasaan dengan melaksanakan ibadah sesuai agama yang diyakini.
- 2) Meningkatkan penggunaan IT dalam proses pembelajaran dan kegiatan sekolah
- 3) Meningkatkan prestasi akademis dan non akademis pada setiap jenjang dengan perolehan prestasi terbaik.
- 4) Membiasakan literasi secara terprogram pada setiap warga sekolah
- 5) Membudayakan sikap toleransi, kejujuran, tanggung jawab, mengharagai dan percaya diri.

MOTTO

“**TATAS**” adalah akromin dari *Taqwa, Terampil, dan Cerdas*. Tatas mengandung makna kemampuan mengatasi berbagai persoalan dengan tuntas. Warga SMP Negeri 96 mampu mengatasi berbagai persoalan, mengedepankan musyawarah dengan mengembangkan sikap toleransi, kejujuran, tanggung jawab, menghargai dan percaya diri.

Motto “Tatas” bukan hanya sekedar slogan, namun suatu kata yang bermakna yang selalu mengingatkan warga sekolah yang selalu bersyukur atas karunia Tuhan atas kehendaknya warga SMP 96 diberi hidayah dan rahmat mendapatkan kemudahan menyelesaikan berbagai persoalan pendidikan. Warga SMP Negeri 96 menjalin hubungan baik dengan orang tua peserta didik, tokoh masyarakat, instansi terkait dalam memberi layanan pendidikan yang optimal.

B. Deskripsi Data

Berdasarkan hasil dari pengambilan data secara keseluruhan atau populasi yang berasal dari skor produktivitas guru, kepemimpinan transformasional kepala sekolah, dan disiplin kerja guru. Dapat diperoleh data pada tabel 4.1.

Tabel 4.1
Data Hasil Penelitian Variabel Y, X1, X2

Responden	Produktivitas Guru (Y)	Kep. Tranformasional (X1)	Disiplin Kerja Guru (X2)
1	86	77	82
2	72	75	80
3	76	66	76
4	87	86	83
5	81	72	82
6	83	75	83
7	80	77	76
8	87	99	86
9	73	72	84
10	75	71	77
11	71	75	70
12	86	73	78
13	90	82	84
14	83	78	86
15	85	81	78
16	94	97	78
17	85	93	92
18	67	61	74
19	80	83	97
20	89	68	87
21	68	81	82
22	42	45	39
23	77	72	88
24	77	75	86
25	81	75	95
26	86	67	90
27	80	78	90
28	82	65	90
29	76	85	75
30	77	72	93
JUMLAH	2376	2276	2461

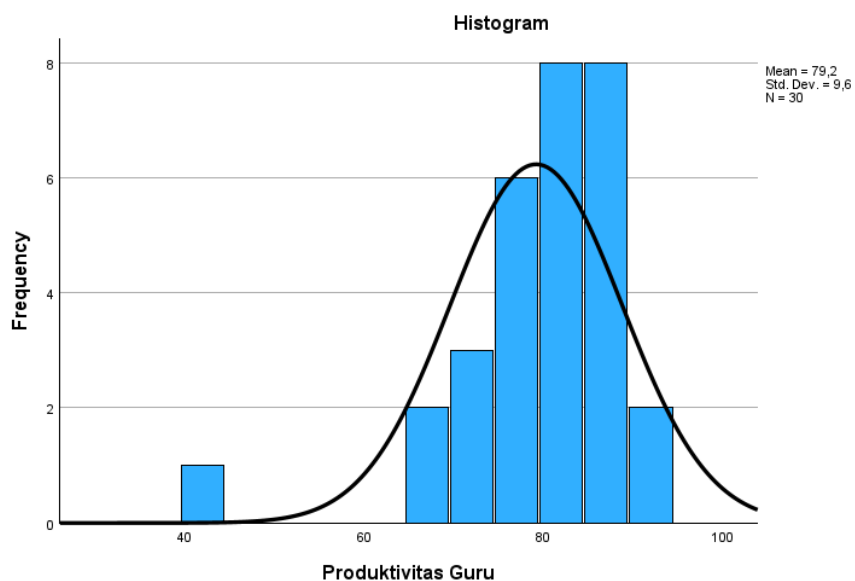
1. Produktivitas Guru

Berdasarkan distribusi frekuensi produktivitas guru diketahui bahwa jumlah responden $N = 30$, dan tidak ada data yang hilang (*missing*). Jumlah skor tertinggi (maximum) sebesar 94 dan skor terendah (minimum) sebesar 42 dengan skor rata-rata (mean) yaitu 79,20

TABEL 4.2 Statistics Y

Statistics		
Produktivitas Guru		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		79,20
Std. Error of Mean		1,753
Median		80,50
Mode		77 ^a
Std. Deviation		9,600
Variance		92,166
Range		52
Minimum		42
Maximum		94
Sum		2376
Percentiles	25	75,75
	33,33333333	77,00
	50	80,50
	66,66666667	84,33
	75	86,00
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

Gambar 4.1
Histogram Produktivitas Guru



Berdasarkan histogram diatas, dapat diketahui jumlah responden (N) sebanyak 30, nilai rata-rata (mean) sebesar 79,20, nilai maximum 94, nilai minimum 42, median 80,50, modus 77, standar deviasi 9,60, variansi 92,166. Memperhatikan skor rata-rata produktivitas guru yaitu 79,20 atau dengan $79,20:77 \times 100\% = 84,25$. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan kriteria sebagai berikut :

90% - 100% : Sangat tinggi

80% - 89% : Tinggi

70% - 79% : Cukup tinggi

60% - 69% : Sedang

50% - 59% : Rendah

40% kebawah : Sangat rendah

2. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X₁)

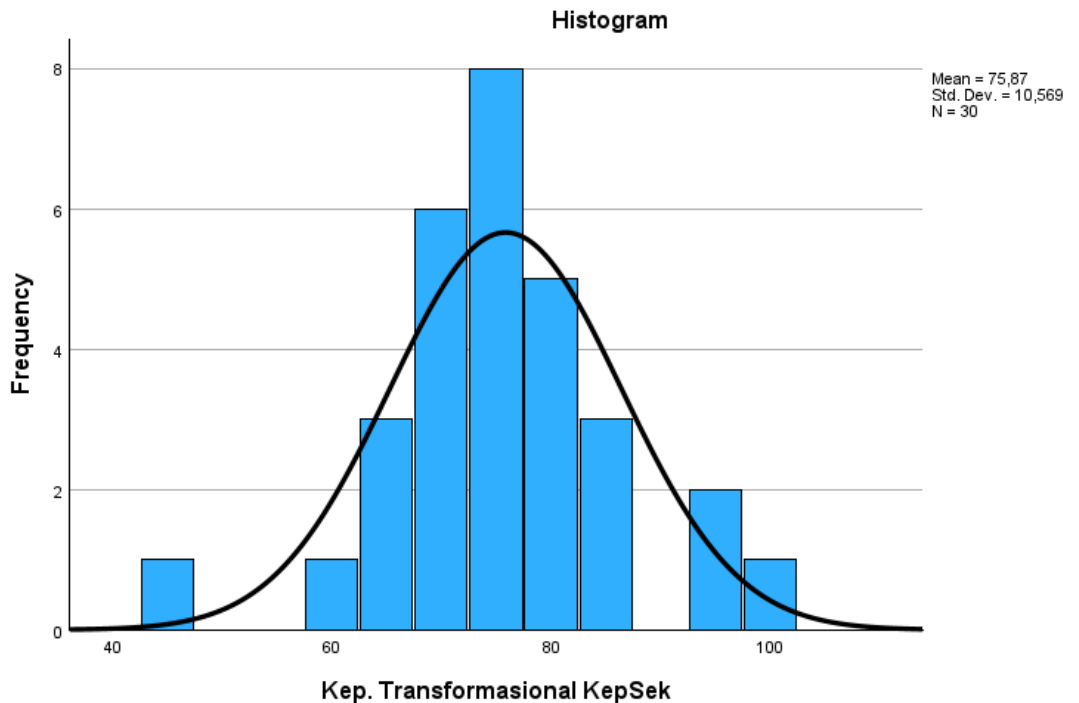
Berdasarkan distribusi frekuensi kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X₁) diketahui bahwa jumlah responden N = 30 dan tidak data yang hilang (*Missing*). Jumlah skor tertinggi (Maximum) sebesar 99 dan skor terendah (minimum) sebesar 45 dengan skor rata-rata (mean) yaitu 75,87 serta standar error of mean sebesar 1,930, adapun nilai tengah median sebesar 75,00, standar deviasi sebesar 10,569 dan modus 75. Data skor kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X₁) dapat dilihat paa tabel distribusi dan histogram sebagai berikut:

Tabel 4.3
Statistics
X₁

Statistics		
Kep. Transformasional KepSek		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		75,87
Std. Error of Mean		1,930
Median		75,00
Mode		75
Std. Deviation		10,569
Variance		111,706
Range		54
Minimum		45
Maximum		99
Sum		2276
Percentiles	25	71,75
	33,33333333	72,00
	50	75,00
	66,66666667	78,00
	75	81,25

Gambar 4.2

Histogram Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah



Berdasarkan gambar histogram diatas, dapat diketahui $N = 30$ dan tidak data yang hilang (*Missing*). Jumlah skor tertinggi (Maximum) sebesar 99 dan skor terendah (minimum) sebesar 45 dengan skor rata-rata (mean) yaitu 75,87 serta standar error of mean sebesar 1,930, adapun nilai tengah median sebesar 75,00, standar deviasi sebesar 10,569, modus 75 dan varians 111,706. Memperhatikan skor rata-rata kepemimpinan transformasional kepala sekolah yaitu 75,87 atau dengan $75,87:99 \times 100\% = 76,63$. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan kriteria sebagai berikut :

90% -100% : Sangat tinggi

80% - 89% : Tinggi

70% - 79% : Cukup tinggi

60% - 69% : Sedang

50% - 59% : Rendah

40% kebawah : Sangat rendah

3. Disiplin Kerja Guru

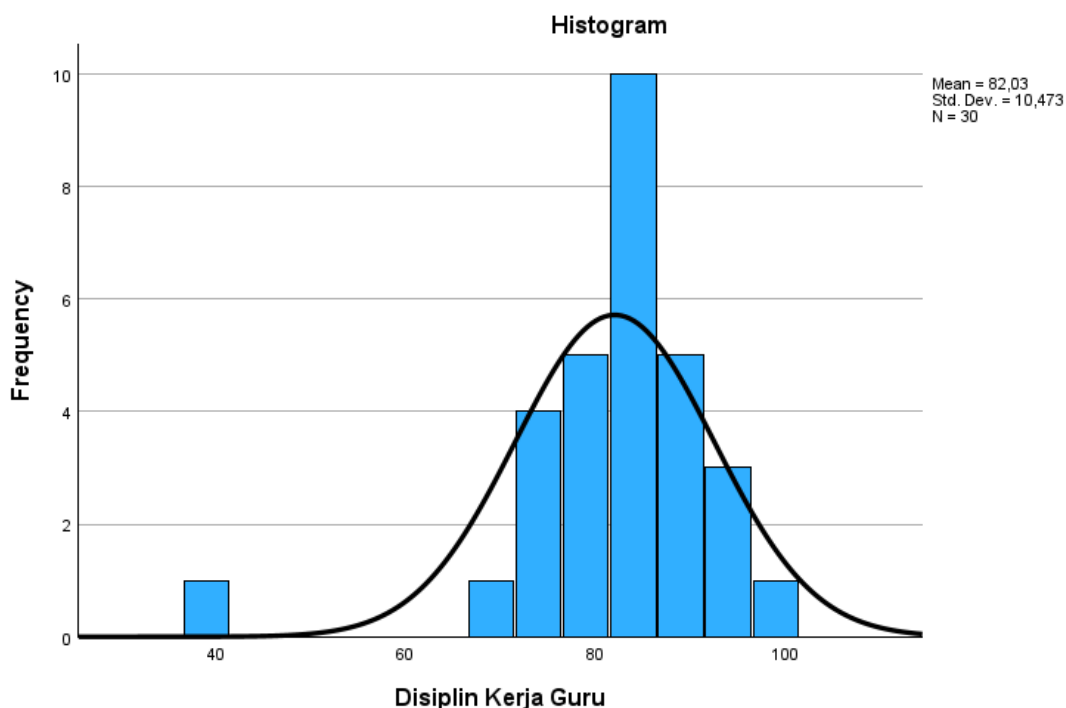
Berdasarkan distribusi frekuensi kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1) diketahui bahwa jumlah responden $N = 30$ dan tidak data yang hilang (*Missing*). Jumlah skor tertinggi (Maximum) sebesar 97 dan skor terendah (minimum) sebesar 39 dengan skor rata-rata (mean) yaitu 82,03 serta standar error of mean sebesar 1,912, adapun nilai tengah median sebesar 83,00, standar deviasi sebesar 10,473 dan modus 78. Data skor disiplin kerja guru (X2) dapat dilihat paa tabel distribusi dan histogram sebagai berikut:

Tabel 4.4
Statistics
X2

Statistics		
Disiplin Kerja Guru		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		82,03
Std. Error of Mean		1,912
Median		83,00
Mode		78 ^a
Std. Deviation		10,473
Variance		109,689
Range		58
Minimum		39
Maximum		97
Sum		2461
Percentiles	25	77,75
	33,33333333	78,67
	50	83,00
	66,66666667	86,00
	75	88,50

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Gambar 4.3
Histogram Disiplin Kerja Guru



Berdasarkan gambar histogram diatas, dapat diketahui $N = 30$, Jumlah skor tertinggi (Maximum) sebesar 97 dan skor terendah (minimum) sebesar 39 dengan skor rata-rata (mean) yaitu 82,03 serta standar error of mean sebesar 1,912, adapun nilai tengah median sebesar 83,00, standar deviasi sebesar 10,473, modus 78 dan variansi 109,689. Memperhatikan skor rata-rata disiplin kerja guru yaitu 82,03 atau dengan $82,03:97 \times 100\% = 84,84$. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan kriteria sebagai berikut :

90% -100% : Sangat tinggi

80% - 89% : Tinggi

- 70% - 79% : Cukup tinggi
 60% - 69% : Sedang
 50% - 59% : Rendah
 40% kebawah: Sangat rendah

C. Pengujian Persyaratan Analisis Data

1. Uji Normalitas (Y), (X1), (X2).

a. Uji Normalitas Produktivitas Guru (Y)

Tabel 4.5

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Produktivitas Guru	,136	30	,163	,846	30	,001

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan dari hasil Test of Normality, pada kolom Kolmogorov-Smirnov^a bagian sig. (signifikan) 0,163, $\alpha = 0,05$ yang berarti $0,163 > 0,05$ artinya data berdistribusi normal.

b. Uji Normalitas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1)

Tabel 4.6

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kep. Transformasional KepSek	,124	30	,200*	,947	30	,136

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan dari hasil Test of Normality pada kolom Kolmogorov-Smirnov^a bagian sig. (signifikan) 0,200, $\alpha = 0,05$ yang berarti $0,200 > 0,05$ artinya data berdistribusi normal.

c. Uji Normalitas Disiplin Kerja Guru

Tabel 4.7

Tests of Normality

		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Disiplin Guru	Kerja	,155	30	,064	,803	30	,001

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan dari hasil Test of Normality pada kolom Kolmogorov-Smirnov^a bagian sig. (signifikan) 0,064, $\alpha = 0,05$ yang berarti $0,064 > 0,05$ artinya data berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

1.) Persaman regresin linier ganda

a. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1) Terhadap Produktivitas Guru (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, bahwa pada tabel Coefficients pada bagian sig. (signifikan) 0,001, $\alpha = 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas guru.

Tabel 4.8

Uji Linieritas X1 terhadap Y

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	33,677	9,868		3,413	,002
	Kep. Transformasional KepSek	,600	,129	,661	4,656	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Guru

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, pada variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat diperoleh t_{hitung} 4,656 dengan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) untuk uji dua pihak df atau dk (derajat kebebasan) = jumlah data -2 atau $30-2 = 28$.

Sehingga t_{tabel} 1,699 ternyata nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,656 > 1,699$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya signifikan. Jadi kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap produktivitas guru.

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, diperoleh nilai konstanta (a) = 33,677 dan beta = 0,661 dari tabel di atas diperoleh persamaan perhitungannya adalah $\hat{Y} = 33,677 + 0,661 X_1$.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Guru Terhadap Produktivitas Guru

Tabel 4.9

Uji Linieritas X2 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,499	10,400		2,644	,013
	Disiplin Kerja Guru	,630	,126	,688	5,010	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Guru

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, bahwa pada tabel Coefficients pada bagian sig. (signifikan) $< 0,001$, $\alpha = 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja guru terhadap produktivitas guru.

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, pada variabel disiplin kerja guru dapat diperoleh t_{hitung} 5,010 dengan tingkat

signifikan ($\alpha = 0,05$) untuk uji dua pihak df atau dk (derajat kebebasan) = jumlah data -2 atau $30-2 = 28$. Sehingga t_{tabel} 1,701 ternyata nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,010 > 1,701$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya signifikan. Jadi disiplin kerja guru berpengaruh terhadap produktivitas guru.

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, diperoleh nilai konstanta (a) = 27,499 dan beta = 0,688 dari tabel di atas diperoleh persamaan perhitungannya adalah $\hat{Y} = 27,499 + 0,688 X_2$.

c. Uji Linieritas Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Disiplin Kerja Guru (X2) Secara Simultan Terhadap Produktivitas Guru (Y).

Tabel 4.10

Uji Linieritas X1 dan X2 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,978	10,075		1,288	,209
	Kep. Transformasional	,393	,122	,433	3,215	,003
	Disiplin Kerja Guru	,444	,123	,484	3,593	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Guru

- 1) Berdasarkan tabel Coefficients di atas, dapat diketahui bahwa bagian kepemimpinan transformasional kepala sekolah terdapat nilai konstanta (a) = 12,978 dan beta 0,393 serta t_{hitung} 3,215 dan tingkat signifikan 0,05. Dari tabel 4.10 persamaan perhitungan adalah $\hat{Y} = 12,987 + 0,393 X_1$. Koefisien regresi sebesar 0,393 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu skor (-1) kepemimpinan transformasional kepala sekolah menurun atau rendah sebesar 0,393. Jadi tanda + menyatakan hubungan searah. Kenaikan atau

penurunan kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan terhadap produktivitas guru (Y).

- 2) Variabel Disiplin Kerja Guru (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas guru. Hal ini terlihat dari signifikan Disiplin Kerja Guru $0,001 < 0,05$. Sedangkan hasil uji coefficients pada bagian disiplin kerja guru, dapat diketahui nilai konstanta (a) = 12,978 dan beta 0,444 serta thitung 3,593 dan tingkat signifikan 0,05. Dari tabel 4.10 persamaan perhitungan adalah $\hat{Y} = 12,978 + 0,444 X_2$.
- 3) Berdasarkan tabel coefficient menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda untuk memperkirakan produktivitas guru yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan disiplin kerja guru adalah $\hat{Y} = 12,978 + 0,393 X_1 + 0,444 X_2$.

Tabel 4.11

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1653,662	2	826,831	21,905	,001 ^b
	Residual	1019,138	27	37,746		
	Total	2672,800	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas Guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja Guru, Kep. Transformasional KepSek

Berdasarkan tabel analysis of variance (Anova), nilai probabilitas (Sig.) = 0,001 dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$. Jika probabilitas (sig.) $< \alpha$, maka H_0 ditolak. Ternyata $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya model regresi liner ganda dapat digunakan untuk memprediksi tingkat produktivitas guru yang

dipengaruhi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan disiplin kerja guru

3. Uji Signifikansi Korelasi Ganda

Tabel Korelasi Ganda 4.12

Correlations		Kep. Transformasional KepSek	Disiplin Kerja Guru	Produktivitas Guru
Kep. Transformasional KepSek	Pearson Correlation	1	,470**	,661**
	Sig. (2-tailed)		,009	,001
	N	30	30	30
Disiplin Kerja Guru	Pearson Correlation	,470**	1	,688**
	Sig. (2-tailed)	,009		,001
	N	30	30	30
Produktivitas Guru	Pearson Correlation	,661**	,688**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	
	N	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel Correlation di atas, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) dengan produktivitas guru (Y) sebesar 0,661 dan terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel disiplin kerja guru (X_2) dengan produktivitas guru (Y) sebesar 0,688.

4. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4.13

Uji Parsial

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,978	10,075		1,288	,209
	Kep. Transformasional KepSek	,393	,122	,433	3,215	,003
	Disiplin Kerja Guru	,444	,123	,484	3,593	,001
a. Dependent Variable: Produktivitas Guru						

Berdasarkan tabel coefficients 4.13 pada variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dapat diperoleh $t_{hitung} = 3,215$. Dengan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) untuk uji dua pihak df atau dk (derajat kebebasan) = jumlah data -2 atau $30-2 = 28$. Sehingga $t_{tabel} = 1,701$ ternyata nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,215 > 1,701$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya signifikan. Jadi Kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah berpengaruh terhadap produktivitas guru.

Sedangkan pada variabel disiplin kerja guru dapat diperoleh $t_{hitung} = 3,593$. Dengan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) untuk uji dua pihak df atau dk (derajat kebebasan) – jumlah data -2 atau $30-2 = 28$. Sehingga $t_{tabel} = 1,701$. Ternyata nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,593 > 1,701$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya signifikan. Jadi disiplin kerja guru berpengaruh terhadap produktivitas guru.

5. Koefisien Determinasi

a. Uji Koefisien Determinasi X1 terhadap Y

Tabel 4.14

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,661 ^a	,436	,416	7,335	,436	21,679	1	28	,001

a. Predictors: (Constant), Kep. Transformasional KepSek

Berdasarkan uji koefisien determinasi pada tabel model summary 4.14 dapat diperoleh besarnya pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas guru adalah sebesar 0,416 yang berarti 41,6% faktor produktivitas guru dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

b. Uji Koefisien Determinasi X2 terhadap Y

Tabel 4.15

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,688 ^a	,473	,454	7,094	,473	25,104	1	28	,001

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja Guru

Berdasarkan uji koefisien determinasi pada tabel model summary 4.15 dapat diperoleh besarnya pengaruh antara disiplin kerja guru terhadap produktivitas guru adalah sebesar 0,454 yang berarti 45,4% faktor produktivitas guru dipengaruhi oleh disiplin kerja guru.

c. Uji Koefisien Determinasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X₁) dan Disiplin Kerja Guru (X₂) terhadap Produktivitas Guru (Y).

Tabel 4.16

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,787 ^a	,619	,590	6,144	,619	21,905	2	27	,001

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja Guru, Kep. Transformasional KepSek

Tahapan akhir yang dilakukan yaitu melakukan uji koefisien determinasi. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh X₁ dan X₂ terhadap Y. Hasil determinasi dari tabel 4.16 dapat diperoleh besarnya pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru secara simultan terhadap Produktivitas Guru adalah 0,590. Hal ini menunjukkan terjadi pengaruh yang cukup kuat. Adapun kontribusi secara simultan variabel X₁ dan X₂ terhadap Y = R² X 100% atau 0,590 x 100% = 59,0% sedangkan sisanya 41 dipengaruhi oleh faktor lain.

D. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan analisis data di atas, dapat diketahui bahwa:

1. Berdasarkan hasil perhitungan pada uji linieritas tabel 4.8 pada bagian (sig.) signifikansi 0,001 yang artinya nilai $F_{\text{change}} < \text{nilai alpha}$ ($0,001 < 0,05$) berarti terdapat pengaruh secara signifikan. Besaran pengaruh pada uji koefisien determinasi pada tabel 4.14 diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,416 yang artinya pengaruh X₁ terhadap Y sebesar 41,6% sedangkan sisanya 58,4%

dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil hipotesis pertama terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap produktivitas guru yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Berdasarkan hasil perhitungan pada uji linieritas tabel 4.9 pada bagian (sig.) signifikan 0,001 yang artinya nilai $F_{change} < \text{nilai alpha}$ ($0,001 < 0,05$) berarti terdapat pengaruh. Besaran pengaruh pada uji koefisien determinasi pada tabel 4.15 diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,454 yang artinya pengaruh X_2 terhadap Y sebesar 45,4% sedangkan sisanya 54,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil hipotesis kedua terdapat pengaruh antara disiplin kerja guru terhadap produktivitas guru yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.
3. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} yaitu sebesar 21,905. Sedangkan signifikansi yang dihasilkan pada bagian sig. Yaitu 0,001 yang dimana lebih kecil dari 0,05 artinya $F_{hitung} < \text{nilai alpha}$ ($0,001 < 0,05$) berarti terdapat pengaruh. Besaran pada uji koefisien determinasi pada tabel 4.16 diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,590 yang artinya pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar 59% sedangkan sisanya 41% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil hipotesis ketiga terdapat pengaruh positif secara simultan dan hasil uji dari regresi pada tabel 4.10 menunjukkan hasil model persamaan $\hat{Y} = 12,978 + 0,393 X_1 + 0,444 X_2$.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap produktivitas guru, berdasarkan hasil perhitungan statistik menggunakan analisis regresi berganda, dengan nilai probabilitas

(Sig. F_{change}) = 0,001. Karena nilai Sig. $F_{\text{change}} < 0,05$ maka keputusannya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terdapat pengaruh terhadap produktivitas guru. Berdasarkan uji koefisien determinasi X_1 terhadap Y diperoleh sebesar 0,416 yang berarti 41,6% faktor produktivitas guru dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

Hasil penelitian ini mendukung teori Bass dan Avolio yang menyatakan bahwa terdapat 4 ciri pokok kepemimpinan transformasional meliputi, pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulus intelektual, dan kepedulian individual terhadap guru-guru.¹ Kepemimpinan transformasional sangat berperan penting dalam menentukan dinamika sekolah menuju gerbang kesuksesan dan kemajuan di segala bidang dalam lembaga bidang pendidikan.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Amalia Nur Latifah, penelitian ini mengambil tema, pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim kerja terhadap produktivitas guru SMAN 90 Jakarta. Hasil penelitian terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja guru di SMAN 90 Jakarta sebesar 0,791 dengan $T_{\text{hitung}} 9,152 > T_{\text{tabel}} 2,008$.²

2. Berdasarkan hasil pengujian regresi dengan menggunakan nilai probabilitas (Sig. F_{change}) = 0,001. Karena nilai Sig, $F_{\text{change}} < 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya disiplin kerja guru terdapat pengaruh terhadap produktivitas guru. Berdasarkan uji koefisien determinasi X_2 terhadap Y diperoleh

¹ Amiruddin Siahaan, *Kepemimpinan Pendidikan* (Medan: Widya Puspita, 2018)hlm. 45-47

² Amalia Nurlatifah, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMAN 90 Jakarta*. Skripsi.

sebesar 0,454 yang berarti 45,4% faktor produktivitas guru dipengaruhi oleh disiplin kerja guru.

Hasil penelitian ini mendukung teori Hasibuan yang menyatakan bahwa ada beberapa indikator disiplin kerja guru yaitu, ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab kerja, melaksanakan tugas dan kewajiban dan tingkat absensi.³

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratri Widya W, Umi Farida, Adi Santoso, penelitian ini mengambil tema Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMK Bakti Ponorogo. Hasil penelitian terdapat pengaruh kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja guru di SMK Bakti Ponorogo. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,341 lebih besar dari t_{tabel} 2,030 dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$.⁴

3. Berdasarkan hasil determinasi X_1 dan X_2 terhadap Y diperoleh secara simultan sebesar 0,590 dari persamaan regresi $\hat{Y} = R^2 X$ 100% atau $0,590 \times 100\% = 59\%$ sedangkan sisanya 41% dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas yaitu, a) motivasi; b) gizi dan kesehatan; c) tingkat penghasilan; d) jaminan sosial; e) lingkungan kerja; f) iklim kerja; g) teknologi; h) sarana produksi; i) manajemen; j) prestasi. Artinya jika kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) ditambah satu skor maka akan bertambah peningkatan produktivitas guru (Y)

³ H. Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT Bumi Aksara). Hlm.194

⁴ Ratri Widya dkk, *Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMK Bakti Ponorogo*, Jurnal : Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis. Vol. 2, No. 1 (2020)

sebesar 0,393 dengan konstanta 12,978 dan jika disiplin kerja guru (X_2) ditambah satu skor maka akan bertambah peningkatan produktivitas guru (Y) sebesar 0,444 dengan konstanta 12,978. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) baik, maka produktivitas guru (Y) akan meningkat. Jadi hasil analisis pengujian hipotesis penelitian menyatakan bahwa diterima H_1 . Berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara simultan terhadap produktivitas guru (Y) di SMP Negeri 96 Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini mendukung teori Sutrisno yang menyatakan bahwa indikator dari produktivitas adalah kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu.⁵

⁵ Khotim Fadhli & Mukhibatul Khusnia. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)*. (Guepedia:2021) Hlm. 89

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis serta hasil analisis pembahasan terhadap hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) terhadap produktivitas guru (Y) di sekolah SMP Negeri 96 Jakarta Selatan. Dengan nilai signifikansi 0,001 dan besaran pengaruh 41,6% produktivitas guru ditentukan oleh kepemimpinan transformasional kepala sekolah sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.
2. Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja guru (X_2) terhadap produktivitas guru di SMP Negeri 96 Jakarta Selatan. Dengan nilai signifikansi 0,001 dan besaran pengaruh 45,4% produktivitas guru ditentukan oleh disiplin kerja guru sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.
3. Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja guru terhadap produktivitas guru di SMP Negeri 96 Jakarta Seatan secara simultan dengan nilai signifikansi 0,001 dan model persamaan regresi berganda $\hat{Y}=12,978 + 0,393 X_1 + 0,444 X_2$. Besaran pengaruh (X_1) dan (X_2) terhdap (Y) adalah 0,590 yang artinya produktivitas guru ditentukan oleh

kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) dan disiplin kerja guru (X_2) secara simultan sebesar 59% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penelitian ini. Untuk itu saran peneliti untuk dapat dijadikan pertimbangan sebagai penyempurnaan penelitian selanjutnya terkait dengan penelitian yang serupa yakni :

1. Bagi pihak kepala sekolah, kepala sekolah hendaknya memperhatikan dan memberdayakan guru secara terus menerus termasuk memanfaatkan jabatan kepemimpinan dengan baik, bertanggung jawab, sehingga produktivitas guru berjalan sesuai dengan tujuan.
2. Bagi guru hendaknya mempergunakan waktu sebaik mungkin diluar maupun di dalam sekolah, supaya tertanam jiwa disiplin yang lebih kuat dan tetap menjaga kedisiplinan dalam bekerja agar produktivitas guru tetap baik.
3. Bagi peneliti lain, untuk peneliti berikutnya agar dapat menggali lebih dalam dan lebih jauh lagi terkait dengan variabel-variabel mengenai produktivitas guru.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish : Yogyakarta. Cet. Ke-1.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Cet. 13 Jakarta : Rineka Cipta.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Busro Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group : Jakarta, Cet. Ke-1.
- Dadi Permadi & Daeng Arifin. 2018. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah*. PT Sarana Pancak Arya Nusa.
- Danim, Sudarwan. 2008. *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Darmadi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah Sekolah “Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-faktor yang Memengaruhi”*. Yogyakarta : Deepublish. Cet. ke-1.
- Depdiknas .2003. *Undang-Undang RI No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem*
- Dharma, Agus. *Manajemen Supervisi*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Fadhli Khotim & Khusnia Makhibatul. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)*. Guepedia.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta : Laksana,
- Imron, Ali. 2011. *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Khasanah, Uswatun. 2018. *Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Pendidikan Islam*. Surabaya : Jakad Publishing.
- Mahawati, Eni, dkk. 2021. *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis : Cet. 1
- Melayu, Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara,
- Meloeong, Lexy J. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya,
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Aswaja Pressindo.
- Ridwan, dkk. 2011. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sangadji, Etta Mamang dan Sopiya. 2010. *Metodologi Penelitian "Pendekatan Praktis dalam Penelitian"*. Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Sangadji, Mamang, Eta, dan Sopiya. 2010. *Metodelogi Penelitian "Pendekatan Praktis dalam Penelitian"*. Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Siahaan, Amiruddin. 2018. *Kepemimpinan Pendidikan*. Medan : Widya Puspita.
- Singgih, Laksono, Moses. 2021. *Manajemen Produktivitas Perusahaan*, Tekno Sains Publisher.
- Sinungan Muchdarsyah. 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : PT Bumi Askara.
- Siregar, Syofiyani. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana Prenada.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Cetakan 1 Yogyakarta : Pustaka Baru Press.

- Susanto, Ahmad. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta : P.Remedia Group.
- Sutrisno, Edy, M.Si. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta Cet. Ke-9.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana. Cet. Ke- 9.
- Triyono Urip. 2019. *Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan (Formal, Non Formal, dan Informal)*. Yogyakarta : Deepublish.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers,
- Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar manajemen*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.

JURNAL

- Purwanti, Sri. 2013. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru dan Pegawai di SMA Bakti Sejahtera Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur*. E-Journal Administrasi Negara. Vol. 1, No. 1.
- Rachmawati, Tuti dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. (Yogyakarta : Gaya Media.
- Ratri Widya W, Umi Farida, Adi Santoso. Juni 2020. “*Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMK Bakti Ponorogo*”, dalam *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, No. 1, (Ponorogo : Universitas Muhammadiyah Ponorogo)
- Subekhi, Mohamad Najib Anis. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Guru SMP Negeri di Kecamatan Palmerah Jakarta Barat*. Jurnal : Manajemen Pendidikan.

WEBSITE

<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/01/25/ada-336-juta-guru-dan-tenaga-kependidikan-pada-awal-2022> (diakses pada 16 Februari 2023 pukul 14:55)

Prameswari. *Kepemimpinan Kepala Madrasah.*

<http://cindoprameswari.blogspot.com> diunduh pada 24 Juni 2022.

Lampiran 1 Uji Coba Angket

Kisi-kisi Instrumen Penelitian Produktivitas Guru (Y)

Variabel	Indikator	No Pernyataan		Jumlah		
		+	-	+	-	Σ
Produktivitas Guru	Kemampuan Mengajar	1,2,3	4,5,6	3	3	6
	Meningkatkan hasil yang dicapai	7,8,9	10,11,12	3	3	6
	Semangat Kerja	13,14, 15	16,17,18	3	3	6
	Pengembangan Diri	19,20	21,22	2	2	4
	Mutu	23,24, 25	26,27,28	3	3	6
TOTAL		14	14	14	14	28

LAMPIRAN KUESIONER PRODUKTIVITAS GURU
“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
DAN DISIPLIN KERJA GURU TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU di SMPN 96
JAKARTA SELATAN”

A. Lampiran Kuesioner Penelitian

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan

Umur :

Masa Kerja

a.) 2-3 tahun c.) 4-5 tahun

b.) 3-4 tahun d.) >5 tahun

Tata Cara Pengisian Angket :

Angket penelitian ini ditujukan untuk mendapatkan informasi mengenai Produktivitas Guru. Berilah tanda checklist (✓) pada salah satu dari kolom pilihan jawaban Anda. Kuesioner ini dilakukan hanya untuk penulisan ilmiah dan tidak ada kaitan dengan akibat tugas atau jabatan bapak/ibu.

Terdapat lima alternatif jawaban dibawah ini, antara lain :

SL = Selalu J = Jarang TP = Tidak pernah

SR = Sering KK= Kadang-kadang

No.	Pernyataan	SL	SR	KK	J	TP
1.	Saya membuat media pembelajaran yang menarik agar murid lebih mudah memahami materi yang diajarkan					
2.	Sebelum melakukan interaksi dalam pembelajaran, saya menjelaskan terlebih dahulu mengenai tujuan pembelajaran					
3.	Dalam mengajar saya mengadakan tanya jawab dengan siswa					

4.	Saya hanya duduk dan membacakan pembelajaran pada saat mengajar					
5.	Saya memberikan contoh dari beberapa materi pelajaran yang diajarkan					
6.	Dalam mengajar saya menggunakan metode monoton					
7.	Saya menyiapkan dengan baik semua buku, administrasi kelas sesuai pedoman yang dianjurkan					
8.	Saya menerapkan hasil-hasil penelitian tentang perbaikan pembelajaran					
9.	Saya menepati rencana pertemuan yang telah disusun					
10.	Saya mengikuti kerja kelompok guru ketika diajak saja					
11.	Saya kesulitan menggunakan media pembelajaran					
12.	Saya hanya membaca buku ketika ingin membaca					
13.	Saya merasa puas menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar					
14.	Saya datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang telah ditentukan					
15.	Saya tidak pernah absen dalam bekerja					
16.	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini					
17.	Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
18.	Saya merasa cukup dengan gaji yang diberikan					
19.	Saya aktif mengikuti seminar offline maupun online					
20.	Saya membuat karya tulis ilmiah di bidang pendidikan					
21.	Saya mengikuti pelatihan di dalam sekolah					
22.	Saya mengikuti pelatihan ketika kepala sekolah menegur					

23.	Saya memahami posisi sebagai guru dalam mewujudkan tujuan pendidikan					
24.	Saya melakukan inovasi dalam proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa					
25.	Saya berusaha memahami apa yang menjadi kebutuhan siswa					
26.	Saya takut dalam menjelaskan materi ajar untuk menghindari penjelasan konsep yang keliru					
27.	Saya menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan tingkat kesulitan materi					
28.	Saya menyesuaikan materi dengan karakter siswa					

Kisi-kisi Instrumen Penelitian Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah (X₁)

Variabel	Indikator	No Pernyataan		Jumlah		
		+	-	+	-	Σ
Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah	Pengaruh Idealisme	1,2,3	4,5,6	3	3	6
	Motivasi Inspirasional	7,8,9	10,11, 12	3	3	6
	Intelektual Stimulus	13,14, 15	16,17, 18	3	3	6
	Kepedulian Terhadap Individu	19,20, 21	22,23, 24	3	3	6
	TOTAL		12	12	12	12

**LAMPIRAN KUESIONER KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA
SEKOLAH**

**“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
DAN DISIPLIN KERJA GURU TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU di SMPN 96
JAKARTA SELATAN”**

B. Lampiran Kuesioner Penelitian

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan

Umur :

Masa Kerja

c.) 2-3 tahun c.) 4-5 tahun

d.) 3-4 tahun d.) >5 tahun

Tata Cara Pengisian Angket :

Angket penelitian ini ditujukan untuk mendapatkan informasi mengenai Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. Berilah tanda checklist (✓) pada salah satu dari kolom pilihan jawaban Anda. Kuesioner ini dilakukan hanya untuk penulisan ilmiah dan tidak ada kaitan dengan akibat tugas atau jabatan bapak/ibu.

Terdapat lima alternatif jawaban dibawah ini, antara lain :

SS = Sangat setuju N = Netral STS = Sangat tidak setuju

S = Setuju TS = Tidak setuju

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Kepala sekolah memiliki kompetensi sebagai pemimpin					
2.	Kepala sekolah memiliki ketegasan sikap dalam mengambil keputusan					
3.	Kepala sekolah menentukan langkah strategis untuk mencapai visi dan misi sekolah					

4.	Kepala sekolah mengkomunikasikan visi sekolah kepada guru saja					
5.	Kepala sekolah mengambil keputusan sepihak					
6.	Kepala sekolah mengajak guru memahami visi dan misi yang telah dirumuskan					
7.	Kepala sekolah memotivasi guru untuk meningkatkan kualitas kerja					
8.	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru dalam mengajukan gagasan baru					
9.	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru atas gagasan yang cemerlang					
10.	Kepala sekolah memberikan tekanan dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan sekolah					
11.	Kepala sekolah memberikan bimbingan seperti biasa kepada guru					
12.	Kepala sekolah membangun sikap apatisme guru					
13.	Kepala sekolah melakukan perubahan dalam organisasi					
14.	Kepala sekolah mampu menganalisis faktor kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman					
15.	Kepala sekolah berinisiatif dalam melakukan pembaharuan program pengajaran di kelas					
16.	kepala sekolah memberikan guru mengerjakan tugas sesuai kemauan					
17.	Kepala sekolah berpikir secara subjektif dalam memecahkan suatu permasalahan					
18.	Kepala sekolah mengambil keputusan dengan cepat					

19.	Kepala sekolah memberikan bimbingan kepada guru yang belum memahami tugas					
20.	Kepala sekolah memberikan suasana kerja yang menyenangkan					
21.	Kepala sekolah menjadi teladan dalam melaksanakan tugas di sekolah					
22.	Kepala sekolah memandang guru-guru sebagai kompetitor					
23.	Kepala sekolah kurang memberikan perhatian khusus kepada guru yang berprestasi					
24.	Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru dalam melaksanakan tugasnya					

Kisi-kisi Instrumen Penelitian Disiplin Kerja guru (X₂)

Variabel	Indikator	No Pernyataan		Jumlah		
		+	-	+	-	Σ
Kedisiplinan Guru	Ketepatan waktu	1,2	3,4	2	2	4
	Ketaatan terhadap peraturan	5,6,7	8,9,10	3	3	6
	Tanggung Jawab	11,12,13	14,15,16	3	3	6
	Melaksanakan Tugas dan Kewajiban	17,18,19	20,21,22	3	3	6
	Tingkat Absensi	23,24	25,26	2	2	4
TOTAL		13	13	13	13	26

LAMPIRAN KUESIONER DISIPLIN KERJA GURU

“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN DISIPLIN KERJA GURU TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU di SMPN 96 JAKARTA SELATAN”

C. Lampiran Kuesioner Penelitian

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan

Umur :

Masa Kerja

e.) 2-3 tahun c.) 4-5 tahun

f.) 3-4 tahun d.) >5 tahun

Tata Cara Pengisian Angket :

Angket penelitian ini ditujukan untuk mendapatkan informasi mengenai Disiplin Kerja Guru. Berilah tanda checklist (✓) pada salah satu dari kolom pilihan jawaban Anda. Kuesioner ini dilakukan hanya untuk penulisan ilmiah dan tidak ada kaitan dengan akibat tugas atau jabatan bapak/ibu.

Terdapat lima alternatif jawaban dibawah ini, antara lain :

SL = Selalu J = Jarang TP = Tidak pernah

SR = Sering KK= Kadang-kadang

No.	Pernyataan	SL	SR	KK	J	TP
1.	Saya hadir di kelas sesuai jadwal yang telah ditentukan					
2.	Saya mengadakan ulangan harian setiap 1 bab materi pelajaran telah selesai dipelajari					
3.	Saya memulai pelajaran sesuai jadwal					
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan lewat dari waktu yang ditentukan					
5.	Saya mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan					

6.	Saya mengikuti peraturan kerja					
7.	Saya mengisi daftar hadir sekolah					
8.	Saya hanya menyelesaikan tugas pokok yang diberikan kepala sekolah					
9.	Saya membiarkan peserta didik belajar di luar kelas tanpa pengawasan					
10.	Saya mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh					
11.	Saya bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan.					
12.	Saya menyelesaikan pekerjaan berdasarkan pedoman yang berlaku					
13.	Saya melaksanakan piket sesuai jadwal yang telah ditentukan					
14.	Saya mengambil keputusan sepihak					
15.	Saya hanya menguasai beberapa materi dalam mengajar di kelas					
16.	Saya menggunakan media belajar yang monoton					
17.	Saya mengerjakan dan mengumpulkan RPP, Silabus, Program Tahunan dan Program Semester ke sekolah.					
18.	Saya menggunakan berbagai macam strategi pembelajaran dalam kreatifitas peserta didik belajar					
19.	Saya membantu siswa dalam menyelesaikan masalah dalam proses belajar					
20.	Saya membuat RPP untuk beberapa materi pembelajaran yang akan diajarkan					
21.	Saya mulai melaksanakan tugas jika diingatkan dan ditegur oleh kepala sekolah					
22.	Saya menilai pekerjaan siswa secara subjektif					
23.	Tingkat absensi saya tinggi selama bekerja					
24.	Saya absen tepat waktu					

25.	Saya pernah absen saat hari kerja					
26.	Saya absen pulang sebelum waktunya					

Lampiran 2 Uji Reliabilitas

Reliability

Produktivitas Guru (Y)

Scale: All Variabel

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,854	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	75,1333	83,844	,430	,847
Y02	74,8667	82,257	,679	,839
Y03	74,4667	82,326	,746	,838
Y04	74,4333	87,357	,483	,848
Y05	74,8667	79,982	,760	,835
Y06	75,4000	81,421	,566	,842
Y07	75,3000	80,700	,586	,841
Y08	76,6333	88,447	,173	,857
Y09	77,2667	89,306	,139	,857
Y10	74,8667	86,120	,420	,848
Y11	74,7667	84,530	,437	,847
Y12	74,5000	83,155	,723	,840
Y13	75,7667	82,185	,408	,849
Y14	75,7333	81,995	,404	,850
Y15	76,9333	80,202	,436	,849
Y16	76,9333	91,306	-,015	,867
Y17	74,6333	85,137	,639	,843
Y18	75,0667	79,168	,761	,834
Y19	74,7333	83,582	,603	,842
Y20	76,5333	89,223	,091	,863
Y21	75,1667	86,144	,317	,852

Reliability Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X₁)

Scale : ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,815	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	71,1667	104,971	,434	,807
X02	71,2667	106,961	,436	,809
X03	71,3667	102,792	,423	,806
X04	73,2667	101,444	,317	,812
X05	74,2333	99,771	,489	,802
X06	71,0333	107,964	,457	,810
X07	71,3333	103,540	,514	,804
X08	71,8333	96,971	,553	,798
X09	73,3667	95,206	,506	,800
X10	72,6667	106,368	,068	,834
X11	72,2667	100,340	,416	,805
X12	71,7667	100,530	,586	,799
X13	71,5667	104,323	,445	,806
X14	72,5000	105,983	,157	,821
X15	72,9000	100,231	,295	,815
X16	74,2000	103,890	,353	,809
X17	71,3333	102,023	,515	,803
X18	71,3333	104,092	,475	,805
X19	71,4000	101,007	,576	,800
X20	73,7000	99,872	,459	,803
X21	72,8333	99,109	,355	,810

Reliability

Disiplin Kerja Guru (X₂)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,882	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	77,27	101,926	,738	,874
X02	77,63	104,516	,342	,881
X03	77,47	96,464	,741	,870
X04	77,37	100,792	,588	,875
X05	77,33	100,575	,612	,874
X06	78,53	99,292	,354	,884
X07	80,33	102,437	,441	,878
X08	79,90	103,059	,319	,882
X09	77,30	99,941	,730	,872
X10	77,60	95,145	,664	,871
X11	77,30	99,252	,591	,874
X12	79,90	100,231	,386	,881
X13	80,07	101,375	,363	,881
X14	77,33	98,989	,793	,871
X15	77,73	98,961	,571	,875
X16	77,47	104,120	,452	,879
X17	77,90	97,541	,559	,875
X18	80,33	101,264	,412	,879
X19	79,20	100,786	,184	,898
X20	77,27	102,409	,605	,876
X21	77,33	99,333	,765	,872
X22	80,13	102,671	,368	,880

Lampiran 3 Angket Penelitian

LAMPIRAN KUESIONER PRODUKTIVITAS GURU

**“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
DAN DISIPLIN KERJA GURU TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU di SMPN 96
JAKARTA SELATAN”**

A. Lampiran Kuesioner Penelitian

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan

Umur :

Masa Kerja

- a.) 2-3 tahun c.) 4-5 tahun
b.) 3-4 tahun d.) >5 tahun

Tata Cara Pengisian Angket :

Angket penelitian ini ditujukan untuk mendapatkan informasi mengenai Disiplin Kerja Guru. Berilah tanda checklist (✓) pada salah satu dari kolom pilihan jawaban Anda. Kuesioner ini dilakukan hanya untuk penulisan ilmiah dan tidak ada kaitan dengan akibat tugas atau jabatan bapak/ibu.

Terdapat lima alternatif jawaban dibawah ini, antara lain :

SL = Selalu J = Jarang TP = Tidak pernah

SR = Sering KK= Kadang-kadang

No.	Pernyataan	SL	SR	KK	J	TP
1.	Saya membuat media pembelajaran yang menarik agar murid lebih mudah memahami materi yang diajarkan					
2.	Sebelum melakukan interaksi dalam pembelajaran, saya menjelaskan terlebih dahulu mengenai tujuan pembelajaran					
3.	Dalam mengajar saya mengadakan tanya jawab dengan siswa					

4.	Saya memberikan contoh dari beberapa materi pelajaran yang diajarkan					
5.	Saya menyiapkan dengan baik semua buku, administrasi kelas sesuai pedoman yang dianjurkan					
6.	Saya menerapkan hasil-hasil penelitian tentang perbaikan pembelajaran					
7.	Saya menepati rencana pertemuan yang telah disusun					
8.	Saya mengikuti kerja kelompok guru ketika diajak saja					
9.	Saya kesulitan menggunakan media pembelajaran					
10.	Saya merasa puas menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar					
11.	Saya datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang telah ditentukan					
12.	Saya tidak pernah absen dalam bekerja					
13.	Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
14.	Saya aktif mengikuti seminar offline maupun online					
15.	Saya membuat karya tulis ilmiah di bidang pendidikan					
16.	Saya mengikuti pelatihan di dalam sekolah					
17.	Saya memahami posisi sebagai guru dalam mewujudkan tujuan pendidikan					
18.	Saya melakukan inovasi dalam proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa					
19.	Saya berusaha memahami apa yang menjadi kebutuhan siswa					
20.	Saya menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan tingkat kesulitan materi					
21.	Saya menyesuaikan materi dengan karakter siswa					

**LAMPIRAN KUESIONER KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA
SEKOLAH**

**“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
DAN DISIPLIN KERJA GURU TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU di SMPN 96
JAKARTA SELATAN”**

B. Lampiran Kuesioner Penelitian

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan

Umur :

Masa Kerja

c.) 2-3 tahun c.) 4-5 tahun

d.) 3-4 tahun d.) >5 tahun

Tata Cara Pengisian Angket :

Angket penelitian ini ditujukan untuk mendapatkan informasi mengenai Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. Berilah tanda checklist (✓) pada salah satu dari kolom pilihan jawaban Anda. Kuesioner ini dilakukan hanya untuk penulisan ilmiah dan tidak ada kaitan dengan akibat tugas atau jabatan bapak/ibu.

Terdapat lima alternatif jawaban dibawah ini, antara lain :

SS = Sangat setuju N = Netral STS = Sangat tidak setuju

S = Setuju TS = Tidak setuju

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Kepala sekolah memiliki kompetensi sebagai pemimpin					
2.	Kepala sekolah memiliki ketegasan sikap dalam mengambil keputusan					
3.	Kepala sekolah menentukan langkah strategis untuk mencapai visi dan misi sekolah					

4.	Kepala sekolah mengkomunikasikan visi sekolah kepada guru saja					
5.	Kepala sekolah mengambil keputusan sepihak					
6.	Kepala sekolah memotivasi guru untuk meningkatkan kualitas kerja					
7.	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru dalam mengajukan gagasan baru					
8.	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru atas gagasan yang cemerlang					
9.	Kepala sekolah memberikan tekanan dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan sekolah					
10.	Kepala sekolah memberikan bimbingan seperti biasa kepada guru					
11.	Kepala sekolah melakukan perubahan dalam organisasi					
12.	Kepala sekolah mampu menganalisis faktor kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman					
13.	Kepala sekolah berinisiatif dalam melakukan pembaharuan program pengajaran di kelas					
14.	kepala sekolah memberikan guru mengerjakan tugas sesuai kemauan					
15.	Kepala sekolah berpikir secara subjektif dalam memecahkan suatu permasalahan					
16.	Kepala sekolah mengambil keputusan dengan cepat					
17.	Kepala sekolah memberikan bimbingan kepada guru yang belum memahami tugas					
18.	Kepala sekolah memberikan suasana kerja yang menyenangkan					

19.	Kepala sekolah menjadi teladan dalam melaksanakan tugas di sekolah					
20.	Kepala sekolah memandang guru-guru sebagai kompetitor					
21.	Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru dalam melaksanakan tugasnya					

LAMPIRAN KUESIONER DISIPLIN KERJA GURU

“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN DISIPLIN KERJA GURU TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU di SMPN 96 JAKARTA SELATAN”

C. Lampiran Kuesioner Penelitian

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan

Umur :

Masa Kerja

e.) 2-3 tahun c.) 4-5 tahun

f.) 3-4 tahun d.) >5 tahun

Tata Cara Pengisian Angket :

Angket penelitian ini ditujukan untuk mendapatkan informasi mengenai Disiplin Kerja Guru. Berilah tanda checklist (✓) pada salah satu dari kolom pilihan jawaban Anda. Kuesioner ini dilakukan hanya untuk penulisan ilmiah dan tidak ada kaitan dengan akibat tugas atau jabatan bapak/ibu.

Terdapat lima alternatif jawaban dibawah ini, antara lain :

SL = Selalu J = Jarang TP = Tidak pernah

SR = Sering KK= Kadang-kadang

No.	Pernyataan	SL	SR	KK	J	TP
1.	Saya hadir di kelas sesuai jadwal yang telah ditentukan					
2.	Saya mengadakan ulangan harian setiap 1 bab materi pelajaran telah selesai dipelajari					
3.	Saya mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan					
4.	Saya mengikuti peraturan kerja					
5.	Saya mengisi daftar hadir sekolah					

6.	Saya hanya menyelesaikan tugas pokok yang diberikan kepala sekolah					
7.	Saya membiarkan peserta didik belajar di luar kelas tanpa pengawasan					
8.	Saya mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh					
9.	Saya bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan.					
10.	Saya menyelesaikan pekerjaan berdasarkan pedoman yang berlaku					
11.	Saya melaksanakan piket sesuai jadwal yang telah ditentukan					
12.	Saya hanya menguasai beberapa materi dalam mengajar di kelas					
13.	Saya menggunakan media belajar yang monoton					
14.	Saya mengerjakan dan mengumpulkan RPP, Silabus, Program Tahunan dan Program Semester ke sekolah.					
15.	Saya menggunakan berbagai macam strategi pembelajaran dalam kreatifitas peserta didik belajar					
16.	Saya membantu siswa dalam menyelesaikan masalah dalam proses belajar					
17.	Saya membuat RPP untuk beberapa materi pembelajaran yang akan diajarkan					
18.	Saya mulai melaksanakan tugas jika diingatkan dan ditegur oleh kepala sekolah					
19.	Saya menilai pekerjaan siswa secara subjektif					
20.	Tingkat absensi saya tinggi selama bekerja					
21.	Saya absen tepat waktu					
22.	Saya pernah absen saat hari kerja					

Butir Soal Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPSEK																					JUMLAH	
No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21
1	5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	5	5	5	1	1	1	5	5	5	1	5	77
2	4	4	5	5	1	5	5	5	1	1	4	3	4	3	4	2	3	5	5	3	3	75
3	5	4	4	2	1	5	5	3	2	1	3	3	5	3	2	1	4	4	5	1	3	66
4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	3	4	5	5	5	3	3	5	5	4	3	4	86
5	5	4	5	1	1	5	5	5	1	1	5	5	5	5	1	1	5	5	5	1	1	72
6	5	5	5	1	1	5	5	5	1	1	3	5	5	5	1	1	5	5	5	1	5	75
7	5	5	5	2	1	5	5	3	1	2	5	5	5	5	1	2	5	5	5	3	2	77
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	99
9	5	5	5	2	2	5	4	4	2	2	4	5	4	2	2	1	4	5	5	1	3	72
10	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	2	4	3	4	2	3	71
11	5	5	5	1	1	5	5	5	1	1	1	4	4	4	4	1	5	5	5	4	4	75
12	5	5	5	1	1	5	5	5	1	1	5	5	5	1	1	1	5	5	5	1	5	73
13	5	5	5	2	5	5	5	5	2	1	4	4	5	5	2	1	5	5	5	2	4	82
14	5	5	5	2	1	5	5	5	2	1	4	4	5	5	2	1	5	5	5	2	4	78
15	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	1	1	81
16	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	97
17	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	93
18	4	4	4	2	1	4	4	3	1	4	3	4	4	2	1	1	4	4	3	1	3	61
19	5	4	4	2	2	5	5	5	4	5	2	4	4	4	5	2	5	5	5	1	5	83
20	5	4	5	3	1	4	4	5	1	4	1	4	3	2	1	1	4	5	5	4	2	68
21	5	5	4	2	2	5	5	5	3	5	3	5	4	3	2	3	5	5	5	2	3	81
22	3	4	2	2	1	4	2	1	1	4	2	2	3	3	2	2	1	2	1	1	2	45
23	5	4	5	2	1	5	4	3	3	4	3	3	5	4	4	1	5	4	4	2	1	72
24	5	5	4	4	1	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	1	5	5	4	2	1	75
25	5	5	5	3	1	5	4	3	4	5	2	3	4	3	5	1	5	4	4	3	1	75
26	5	4	5	2	1	5	5	1	1	4	3	3	3	3	5	1	5	5	4	1	1	67
27	5	5	4	2	2	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	78
28	2	5	1	2	1	5	5	3	1	4	3	3	4	3	4	2	5	4	4	2	2	65
29	5	5	5	2	2	5	4	3	3	5	4	4	4	5	5	3	5	4	4	3	5	85
30	5	4	5	3	2	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	2	4	4	4	2	1	72
TOTAL																					2276	

Butir Soal Disiplin Kerja Guru

DISIPLIN KERJA GURU																						JUMLAH	
No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		22
1	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	1	1	5	5	5	5	1	1	5	5	1	82
2	5	5	5	3	5	3	1	3	4	4	5	3	3	4	3	4	3	1	5	3	5	3	80
3	4	3	3	4	4	4	1	3	5	5	5	3	2	4	3	5	5	1	2	5	4	1	76
4	5	5	5	5	5	4	2	2	5	5	5	2	3	5	4	4	4	1	1	5	5	1	83
5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	1	1	5	5	5	5	1	1	5	5	1	82
6	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	1	1	5	5	5	5	1	1	5	5	2	83
7	5	4	5	5	5	3	1	2	5	5	2	2	2	5	4	4	4	1	1	5	5	1	76
8	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	3	1	5	5	5	5	3	1	5	5	1	86
9	5	5	4	5	5	5	2	2	5	4	5	1	2	5	4	4	5	1	2	5	5	3	84
10	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	5	2	2	4	4	4	3	3	2	5	5	2	77
11	4	4	4	5	5	1	1	1	5	1	5	1	1	4	5	5	4	1	4	4	4	1	70
12	5	5	5	5	5	3	1	1	5	5	5	1	1	5	5	5	3	1	1	5	5	1	78
13	5	5	5	5	5	2	2	3	5	5	5	3	1	5	5	5	5	1	1	5	5	1	84
14	5	3	5	5	3	4	2	3	4	4	5	4	2	5	5	5	4	3	3	5	5	2	86
15	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	1	1	5	5	5	5	1	1	5	5	1	78
16	5	5	5	5	5	2	1	2	5	5	5	1	1	5	5	5	3	1	1	5	5	1	78
17	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	2	1	5	5	4	5	3	4	5	5	3	92
18	5	4	4	5	5	2	1	1	4	4	5	2	2	5	4	4	4	1	1	4	4	3	74
19	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	2	97
20	5	4	5	5	5	4	3	2	5	5	5	1	1	5	5	5	5	1	4	5	5	2	87
21	4	4	5	4	4	3	3	3	5	4	5	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	82
22	3	3	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	1	3	3	2	1	39
23	5	4	5	5	5	5	1	3	5	4	5	1	3	5	4	5	5	2	4	5	4	3	88
24	5	4	4	5	5	3	3	3	5	4	5	3	2	5	4	5	3	1	5	5	5	2	86
25	5	4	5	5	5	3	2	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	95
26	5	5	5	5	5	3	2	1	5	5	5	3	3	5	4	5	5	2	5	5	5	2	90
27	5	4	5	5	5	5	2	3	5	5	5	2	2	5	4	4	4	3	4	5	5	3	90
28	5	5	4	5	5	3	2	3	5	5	5	4	3	5	4	4	3	3	5	5	5	2	90
29	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	2	2	4	4	4	3	1	4	5	4	2	75
30	5	4	5	5	5	3	3	2	5	5	5	3	3	5	4	5	5	3	5	5	5	3	93
TOTAL																						2461	

Lampiran 4 Uji Normalitas

UJI NORMALITAS
Produktivitas Guru (Y)
Explore

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Produktivitas Guru	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statisti c	df	Sig.	Statisti c	df	Sig.
Produktivitas Guru	,136	30	,163	,846	30	,001
a. Lilliefors Significance Correction						

Produktivitas Guru Stem-and-Leaf Plot

```

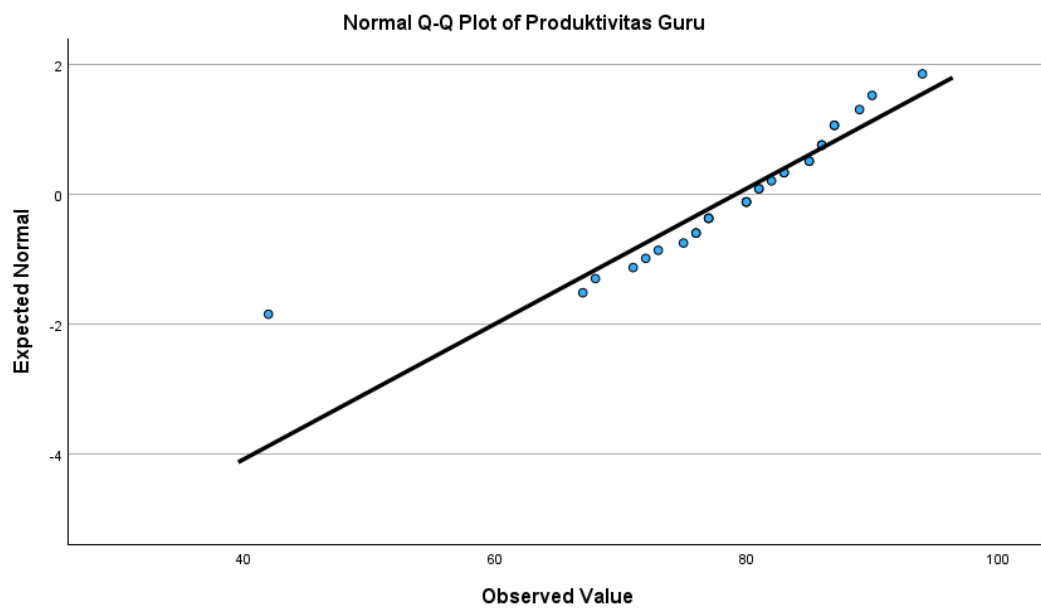
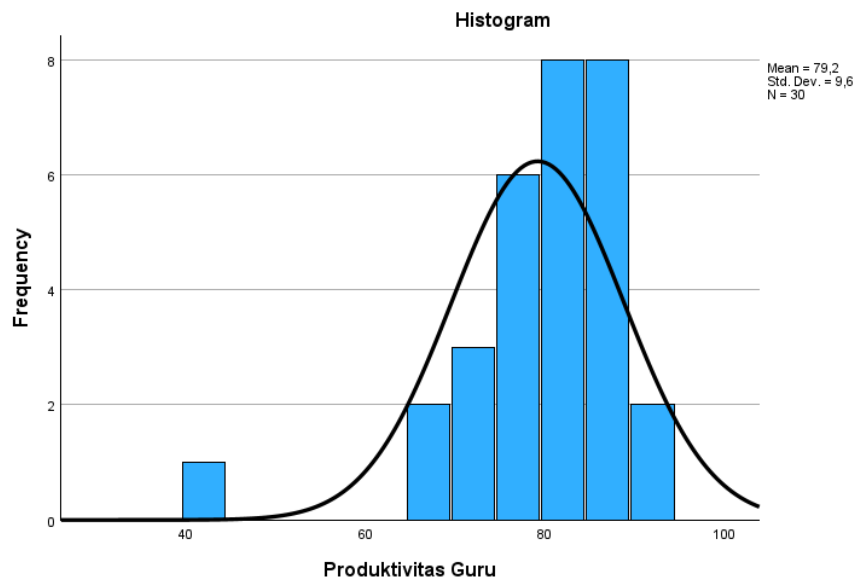
Frequency      Stem & Leaf
1,00 Extremes      (= <42)
2,00      6 . 78
3,00      7 . 123
6,00      7 . 566777
8,00      8 . 00011233
8,00      8 . 55666779
2,00      9 . 04

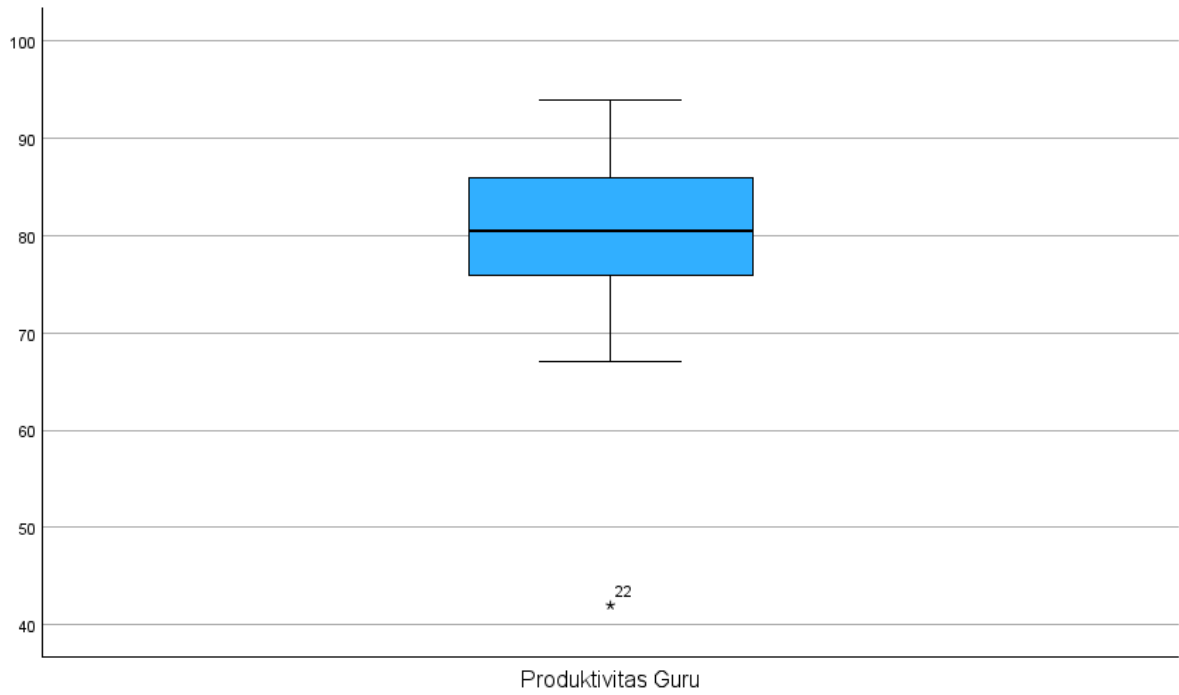
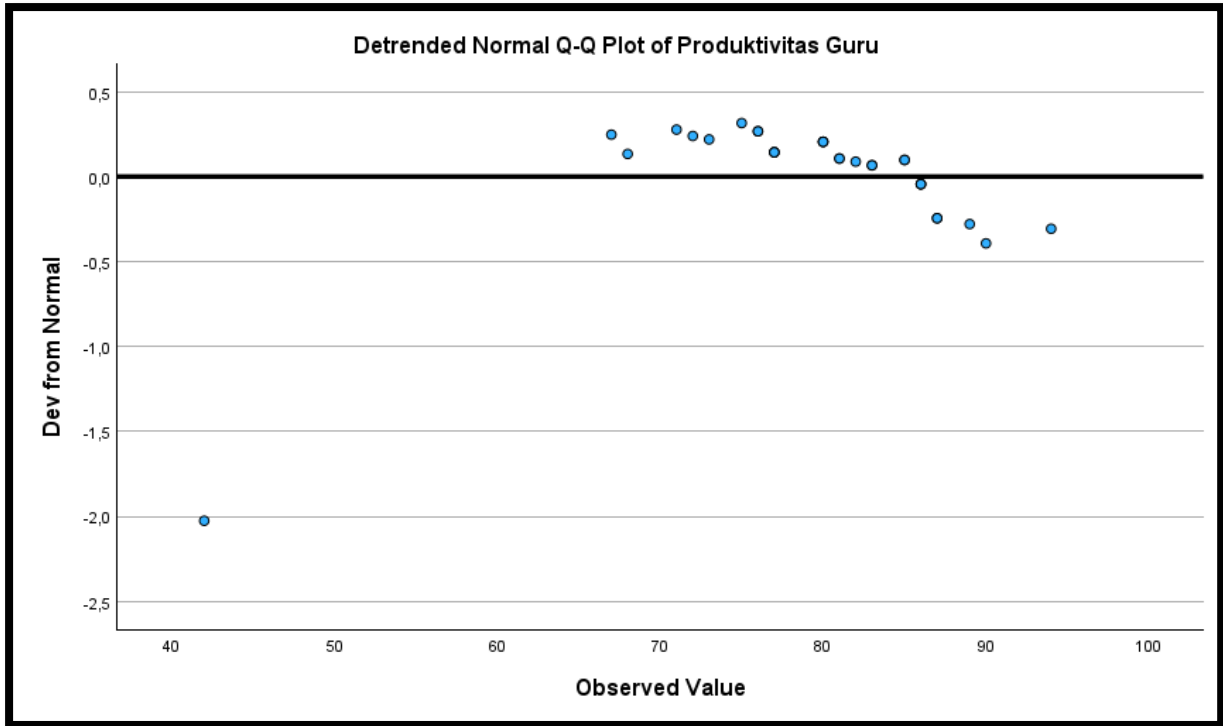
```

```

Stem width:      10
Each leaf:      1 case(s)

```





Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X₁)

Explore

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kep. Transformasional KepSek	30	100,0 %	0	0,0%	30	100,0 %

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kep. Transformasional KepSek	,124	30	,200*	,947	30	,136

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

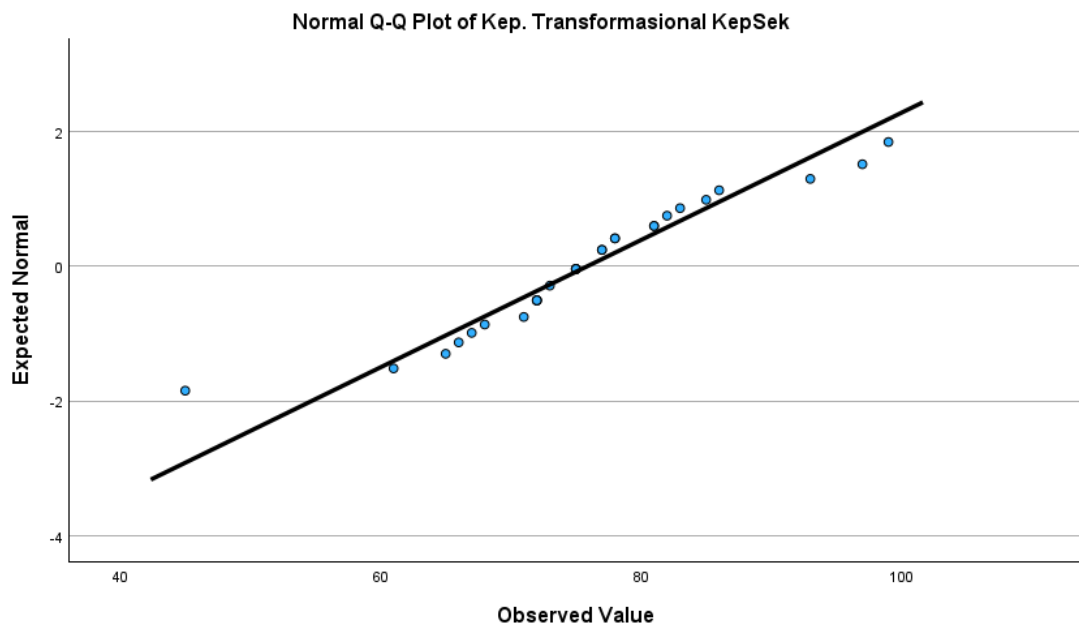
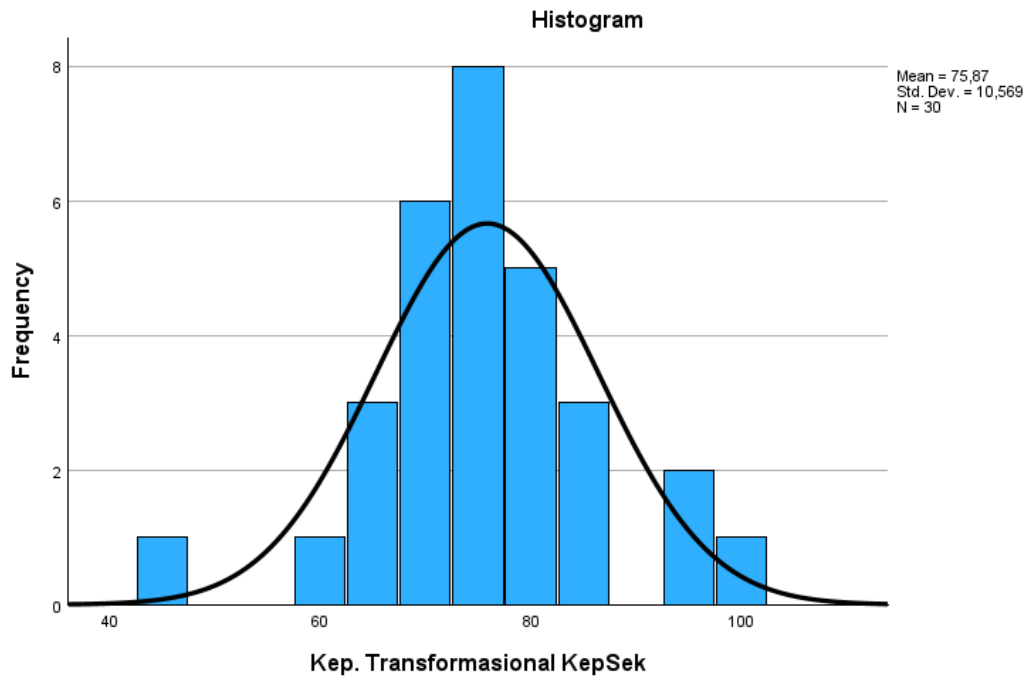
Kep. Transformasional KepSek Stem-and-Leaf Plot

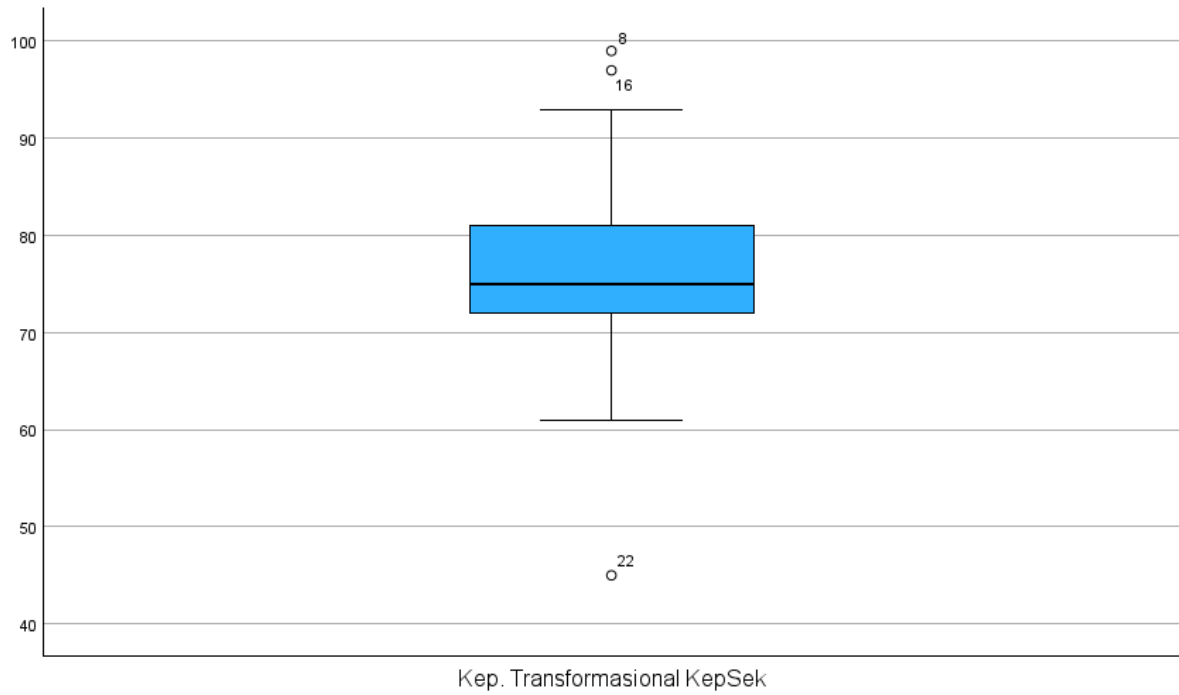
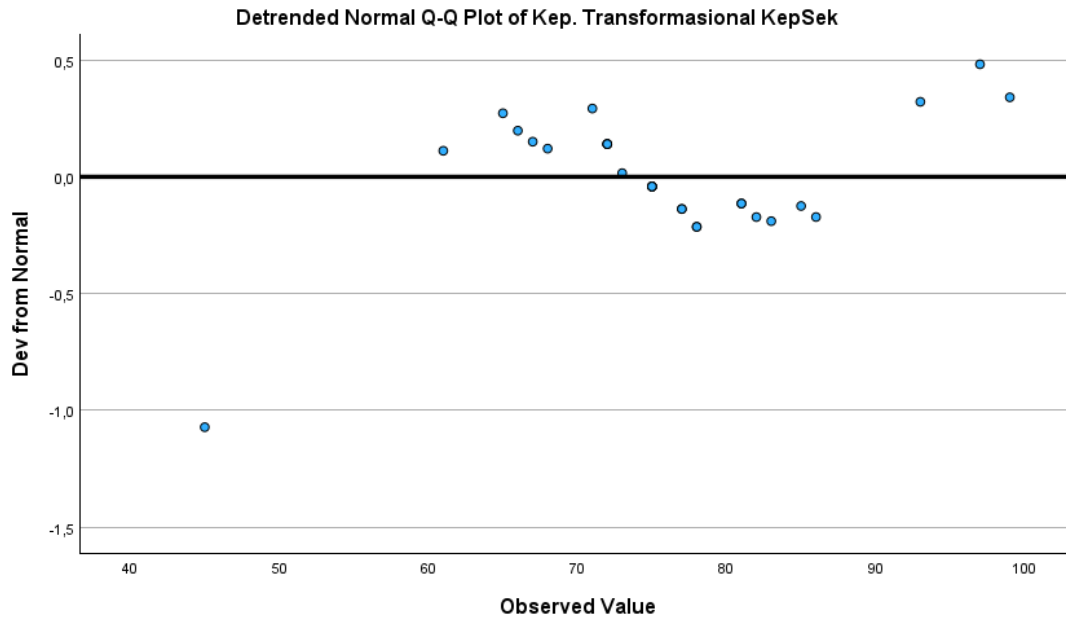
```

Frequency      Stem & Leaf
1,00 Extremes  (= <45)
1,00          6 . 1
4,00          6 . 5678
6,00          7 . 122223
9,00          7 . 555557788
4,00          8 . 1123
2,00          8 . 56
1,00          9 . 3
2,00 Extremes  (>=97)

```

Stem width: 10
Each leaf: 1 case(s)





Disiplin Kerja Guru (X₂)

Explore

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Disiplin Kerja Guru	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Disiplin Kerja Guru	,155	30	,064	,803	30	,001

a. Lilliefors Significance Correction

Disiplin Kerja Guru Stem-and-Leaf Plot

```

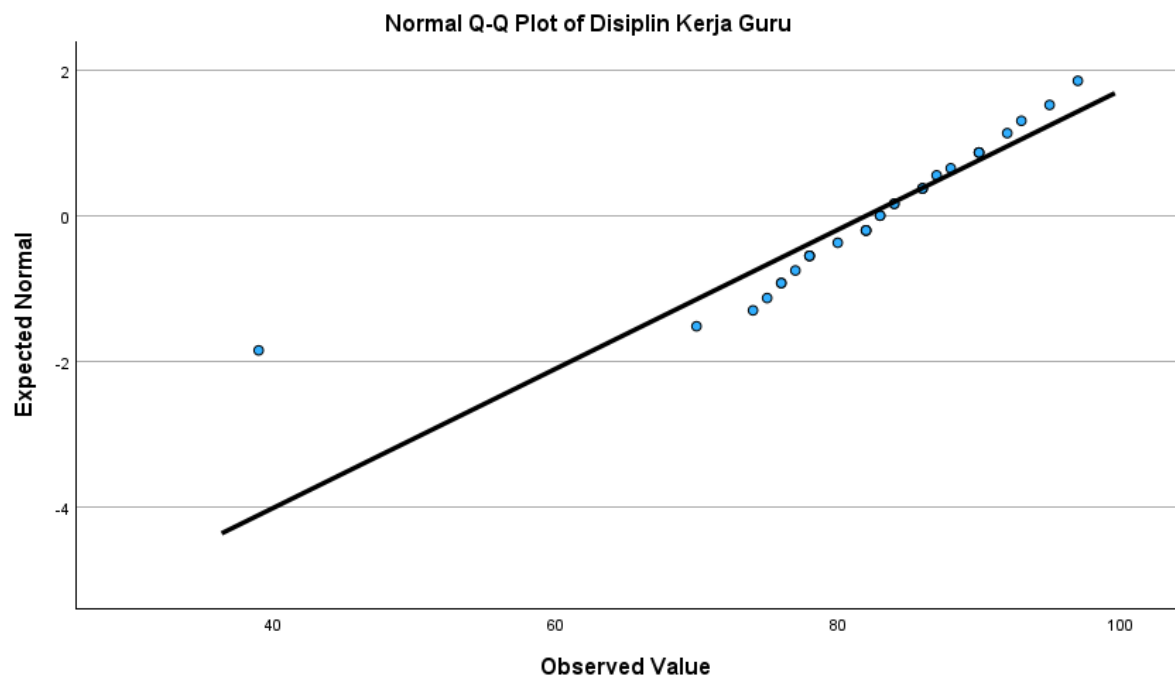
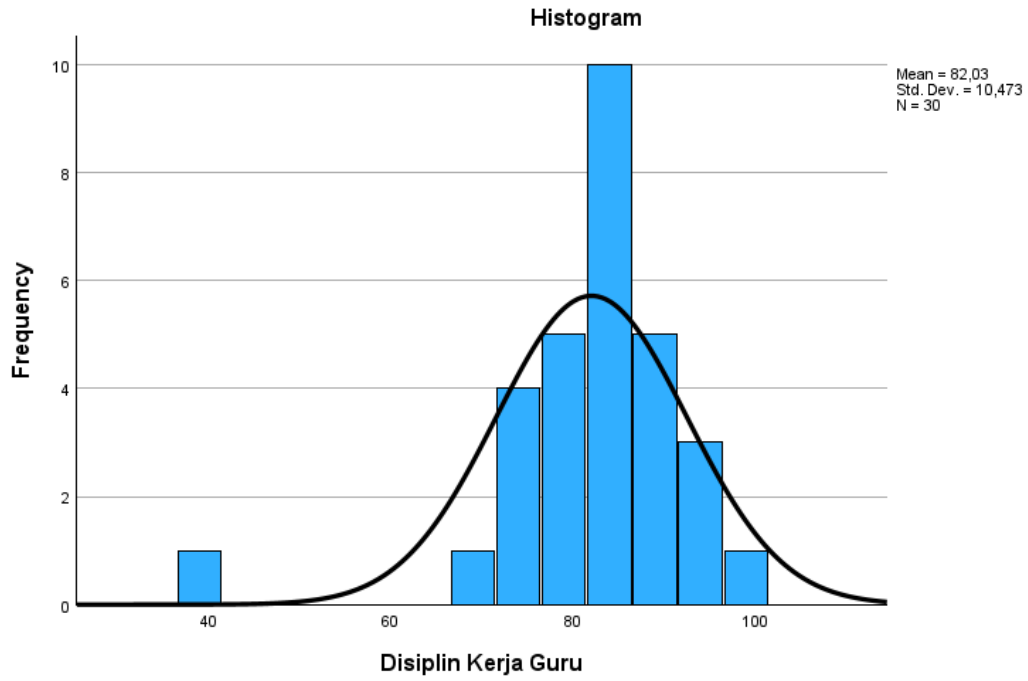
Frequency      Stem & Leaf
1,00 Extremes      (= <39)
2,00          7 . 04
7,00          7 . 5667888
8,00          8 . 02223344
5,00          8 . 66678
5,00          9 . 00023
2,00          9 . 57

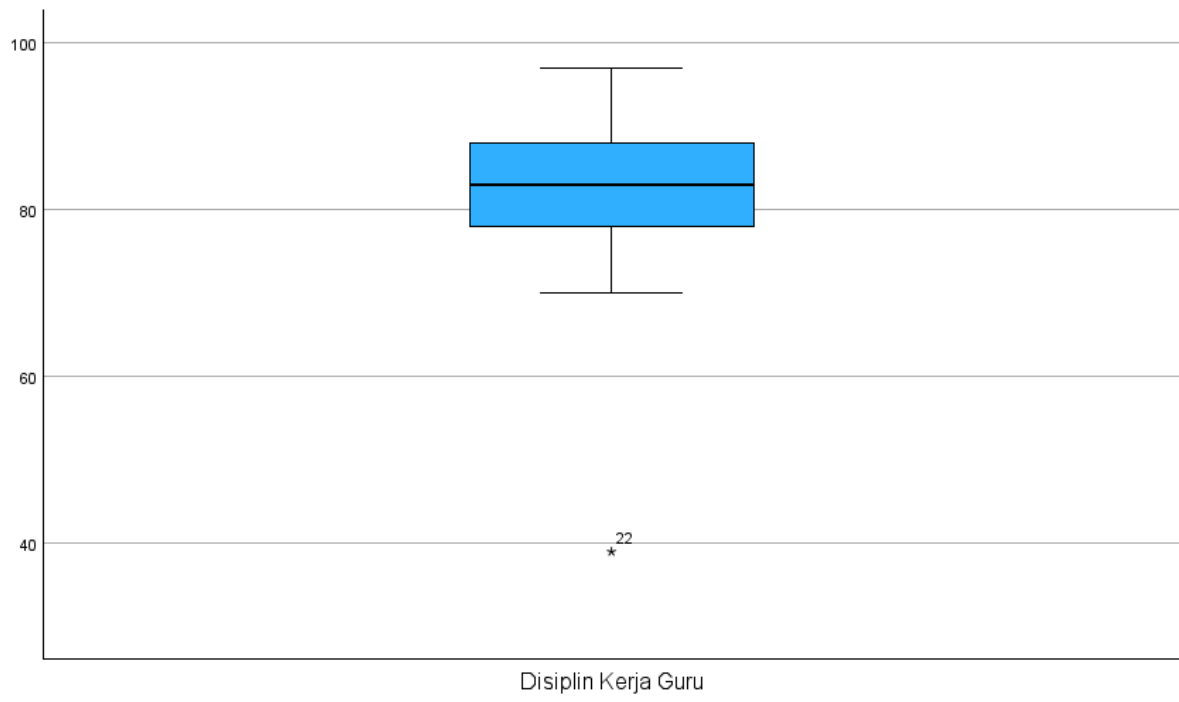
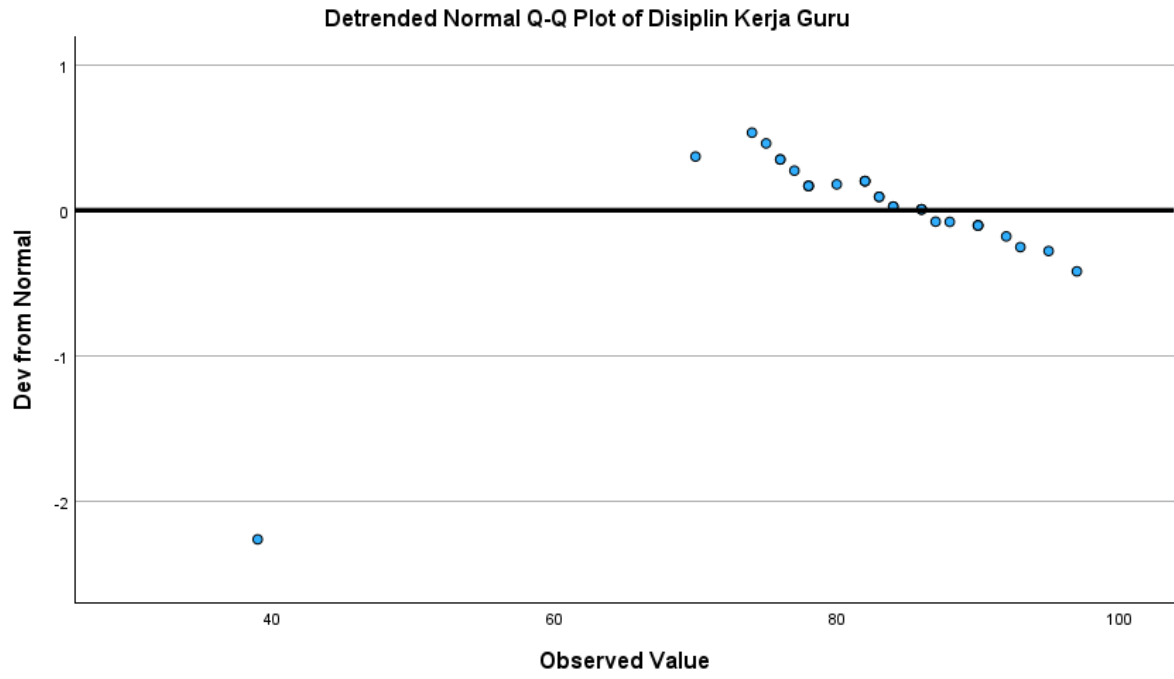
```

```

Stem width:      10
Each leaf:      1 case(s)

```





Lampiran 6 Uji Korelasi

UJI KORELASI

Correlations

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas Guru	79,20	9,600	30
Kep. Transformasional KepSek	75,87	10,569	30
Disiplin Kerja Guru	82,03	10,473	30

Correlations				
		Produktivitas Guru	Kep. Transformasional KepSek	Disiplin Kerja Guru
Produktivitas Guru	Pearson Correlation	1	,661**	,688**
	Sig. (2-tailed)		,001	,001
	N	30	30	30
Kep. Transformasional KepSek	Pearson Correlation	,661**	1	,470**
	Sig. (2-tailed)	,001		,009
	N	30	30	30
Disiplin Kerja Guru	Pearson Correlation	,688**	,470**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,009	
	N	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,787 ^a	,619	,590	6,144	,619	21,905	2	27	,001

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja Guru, Kep. Transformasional KepSek

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1653,662	2	826,831	21,905	,001 ^b
	Residual	1019,138	27	37,746		
	Total	2672,800	29			
a. Dependent Variable: Produktivitas Guru						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja Guru, Kep. Transformasional KepSek						

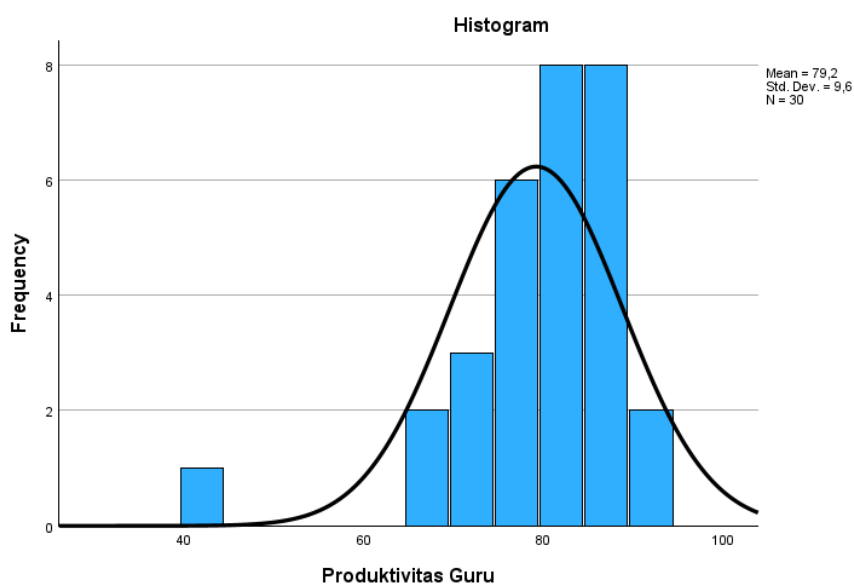
Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,978	10,075		1,288	,209
	Kep. Transformasional KepSek	,393	,122	,433	3,215	,003
	Disiplin Kerja Guru	,444	,123	,484	3,593	,001
a. Dependent Variable: Produktivitas Guru						

Lampiran 7 Uji Frekuensi

UJI FREKUENSI
Produktivita Guru (Y)
Frequencies

Statistics		
Produktivitas Guru		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		79,20
Std. Error of Mean		1,753
Median		80,50
Mode		77 ^a
Std. Deviation		9,600
Variance		92,166
Range		52
Minimum		42
Maximum		94
Sum		2376
Percentiles	25	75,75
	33,33333333	77,00
	50	80,50
	66,66666667	84,33
	75	86,00
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

Produktivitas Guru					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	42	1	3,3	3,3	3,3
	67	1	3,3	3,3	6,7
	68	1	3,3	3,3	10,0
	71	1	3,3	3,3	13,3
	72	1	3,3	3,3	16,7
	73	1	3,3	3,3	20,0
	75	1	3,3	3,3	23,3
	76	2	6,7	6,7	30,0
	77	3	10,0	10,0	40,0
	80	3	10,0	10,0	50,0
	81	2	6,7	6,7	56,7
	82	1	3,3	3,3	60,0
	83	2	6,7	6,7	66,7
	85	2	6,7	6,7	73,3
	86	3	10,0	10,0	83,3
	87	2	6,7	6,7	90,0
	89	1	3,3	3,3	93,3
	90	1	3,3	3,3	96,7
	94	1	3,3	3,3	100,0
		Total	30	100,0	100,0



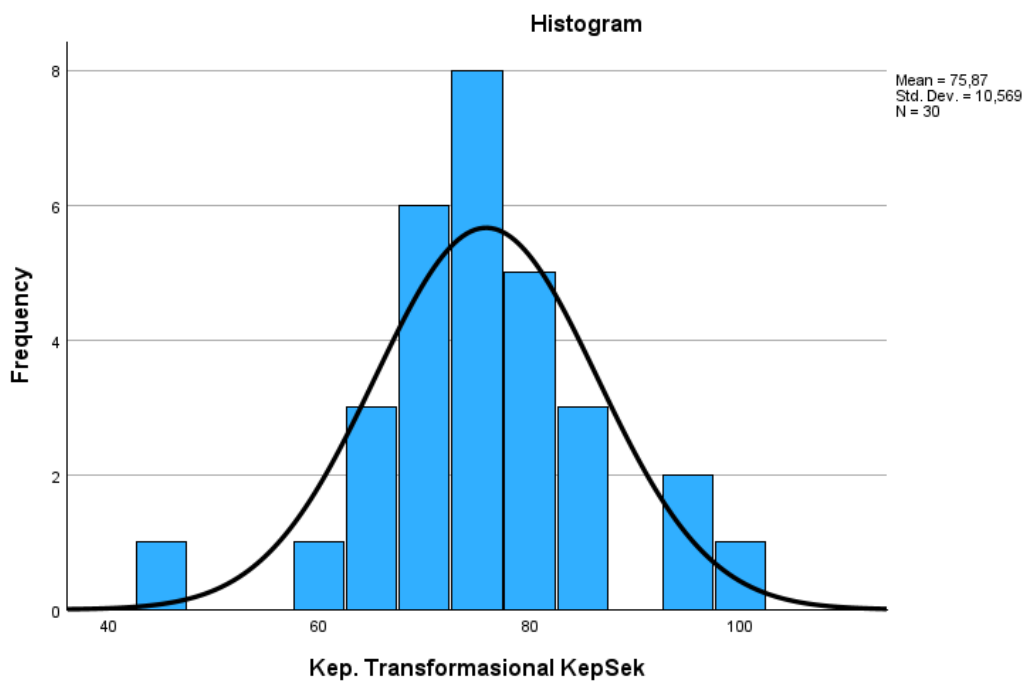
Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah (X₁)

Frequencies

Statistics		
Kep. Transformatif KepSek		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		75,87
Std. Error of Mean		1,930
Median		75,00
Mode		75
Std. Deviation		10,569
Variance		111,706
Range		54
Minimum		45
Maximum		99
Sum		2276
Percentiles	25	71,75
	33,333333	72,00
	33	
	50	75,00
	66,666666	78,00
	67	
	75	81,25

Kep. Transformasional KepSek

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	45	1	3,3	3,3	3,3
	61	1	3,3	3,3	6,7
	65	1	3,3	3,3	10,0
	66	1	3,3	3,3	13,3
	67	1	3,3	3,3	16,7
	68	1	3,3	3,3	20,0
	71	1	3,3	3,3	23,3
	72	4	13,3	13,3	36,7
	73	1	3,3	3,3	40,0
	75	5	16,7	16,7	56,7
	77	2	6,7	6,7	63,3
	78	2	6,7	6,7	70,0
	81	2	6,7	6,7	76,7
	82	1	3,3	3,3	80,0
	83	1	3,3	3,3	83,3
	85	1	3,3	3,3	86,7
	86	1	3,3	3,3	90,0
	93	1	3,3	3,3	93,3
	97	1	3,3	3,3	96,7
	99	1	3,3	3,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	



Disiplin Kerja Guru (X₂)

Frequencies

Statistics

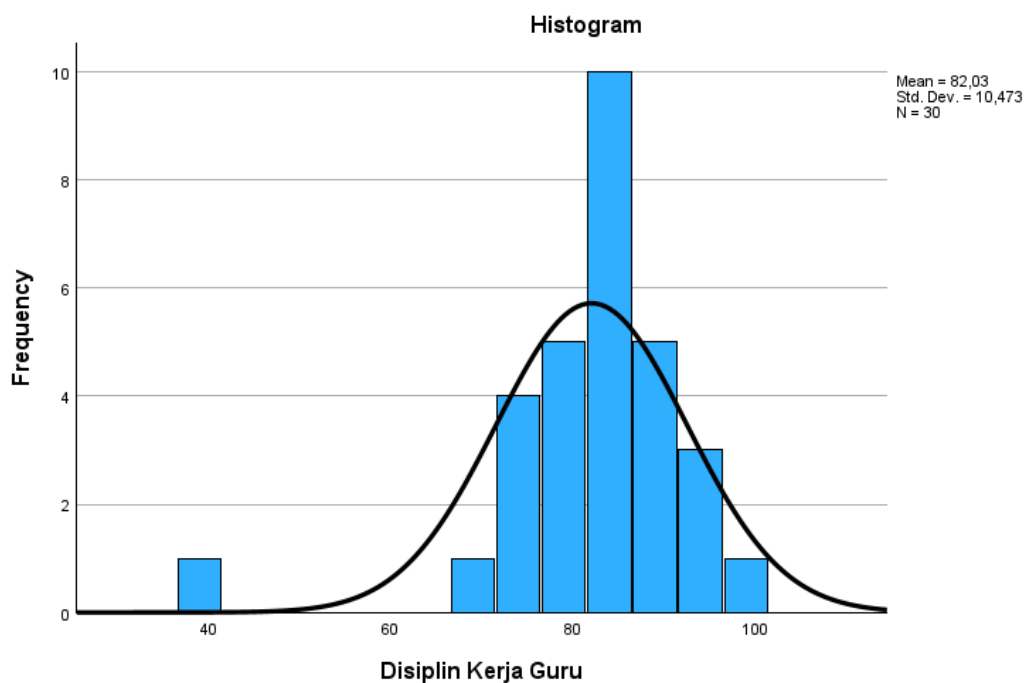
Disiplin Kerja Guru

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		82,03
Std. Error of Mean		1,912
Median		83,00
Mode		78 ^a
Std. Deviation		10,473
Variance		109,689
Range		58
Minimum		39
Maximum		97
Sum		2461
Percentiles	25	77,75
	33,33333333	78,67
	50	83,00
	66,66666667	86,00
	75	88,50

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Disiplin Kerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	39	1	3,3	3,3	3,3
	70	1	3,3	3,3	6,7
	74	1	3,3	3,3	10,0
	75	1	3,3	3,3	13,3
	76	2	6,7	6,7	20,0
	77	1	3,3	3,3	23,3
	78	3	10,0	10,0	33,3
	80	1	3,3	3,3	36,7
	82	3	10,0	10,0	46,7
	83	2	6,7	6,7	53,3
	84	2	6,7	6,7	60,0
	86	3	10,0	10,0	70,0
	87	1	3,3	3,3	73,3
	88	1	3,3	3,3	76,7
	90	3	10,0	10,0	86,7
	92	1	3,3	3,3	90,0
	93	1	3,3	3,3	93,3
	95	1	3,3	3,3	96,7
	97	1	3,3	3,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	



R Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541

T Tabel

α untuk Uji Satu Pihak (<i>one tail test</i>)						
dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
	α untuk Uji Dua Pihak (<i>two tail test</i>)					
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

T Tabel

KEPUTUSAN DEKAN
FAKULTAS AGAMA ISLAM UNIVERSITAS DARUNNAJAH
TENTANG

PEMBIMBING SKRIPSI PROGRAM S1

Nomor : 09/UDN.FAI/B/X/2022

DEKAN FAKULTAS AGAMA ISLAM UNIVERSITAS DARUNNAJAH JAKARTA

- MENIMBANG:**
- 1 bahwa dalam pembuatan skripsi sarjana S1 bagi mahasiswa Universitas Darunnajah Jakarta, perlu mendapat bimbingan sebaik-baiknya.
 - 2 bahwa untuk itu, perlu diangkat 1(satu) atau 2 (dua) orang pembimbing dalam penulisan skripsi.
 - 3 bahwa saudara yang tersebut dalam surat keputusan ini dianggap mampu melaksanakan bimbingan tersebut.

- MENINGAT:**
1. Undang-Undang nomor: 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Peraturan Pemerintah Nomor 04 Tahun 2022 tentang Standar Nasional Pendidikan nomor 57 tahun 2021
 3. Permendikbud Nomor 03 Tahun 2020 tentang SNPT
 4. Undang-undang nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 5. SK Ketua Umum Yayasan Darunnajah Nomor: 2676/YDN/IX/2014
 6. Pedoman Akademik Universitas Darunnajah tahun 2022/2023

MEMUTUSKAN

MENETAPKAN: Tertanggal mulai: 12 Oktober 2022 mengangkat saudara :

1. M. Anas Fauzi, M.Pd
2. Idham, M.Pd

Sebagai pembimbing skripsi mahasiswa:

Nama : Budiharti
NIM/NIMKO : 19021012
Judul Skripsi : *Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah Dan Kedisiplinan Guru Terhadap Produktivitas Guru Di SMKN 29 Jakarta.*

1. Keputusan ini berlaku sampai skripsi tersebut lulus diuji di hadapan sidang/Munaqosyah Skripsi.
2. Kepada mereka akan diberikan honorarium menurut peraturan yang berlaku di Universitas Darunnajah.
3. Judul yang diajukan bukanlah final, oleh karena itu, apabila ada perbaikan seperlunya diserahkan kepada para pembimbing.
4. Segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini.

SALINAN : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diindahkan.

Ditetapkan di : Jakarta

Pada tanggal: 24 November 2022

Dekan FAI,



Duna Izzanna, M.Ed.,Ph.D.
NIDN: 2128097801



Nomor : 16/ FAI.UDN/J/II/2023
Lamp : -
Hal : Permohonan Izin Observasi

Jakarta, 13 Februari 2023

Kepada Yth.

Kepala Sekolah SMPN 96 Jakarta Selatan

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Dengan hormat, Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa Fakultas Agama Islam:

Nama : Budi Harti

NIM : 19021012

Semester : VIII

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

akan mengadakan penelitian (berupa pengumpulan data, wawancara dan keterangan) di instansi yang Bapak/Ibu pimpin untuk kepentingan laporan tugas kuliah.

Sehubungan dengan hal itu, dengan hormat, kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memandu mahasiswa tersebut untuk kepentingan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan. Atas kerja sama ini, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Dekan Fakultas Agama Islam



Duna Isfahna, M.Ed., Ph.D

NIDN : 2128097801



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 96

Jln. Margasatwa Komplek Timah Pondok labu, Telp/Fax 021 7658121
Kota Administrasi Jakarta Selatan Kode Pos 12450
Email: smpn96jkt.ops@gmail.com, Website: www.nilai-smpn96jakarta.com

Nomor : 54/1.851.55
Lampiran : -
Perihal : Balasan Permohonan Izin Observasi

Yang terhormat,

**Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Darunnajah Jakarta**
Di tempat

Yang bertanda tangan di bawah :

Nama : Muhamad Zainul Diney, M.Pd
NIP : 196804061998021003
Pangkat/Gol : Pembina / IV A
Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan bahwa,

Nama : **Budi Harti**
Nomor Induk Mahasiswa : 19021012
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)

Telah kami setuju untuk melaksanakan Observasi (pengumpulan data, wawancara dan keterangan) di SMP Negeri 96 Jakarta untuk kepentingan laporan tugas kuliah

Demikian Surat ini disampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya



Jakarta, 20 Februari 2023
Kepala Sekolah

Muhamad Zainul Diney, M.Pd
NIP. 196804061998021003

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

Menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah dinyatakan bebas plagiasi untuk mendaftar sidang skripsi.

Nama Mahasiswa : Budiharti
NIM : 19021012
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Persentase Plagiasi : 28 %

Jakarta, 17 Juli 2023

Mengetahui:

Perpustakaan Universitas Darunnajah



(Fika Khairunnisa, S.IP)

RIWAYAT HIDUP



BUDI HARTI, dilahirkan di Kabupaten Blora tepatnya di Dusun Nguter Kecamatan Botoreco Provinsi Jawa Tengah pada tanggal 20 April 1999. Peneliti merupakan anak kedua dari dua bersaudara pasangan dari Bapak Busro dan Ibu Dami.

Pada tahun 2005 peneliti masuk Sekolah Dasar Negeri (SDN) 06 Petang Mexico dan lulus pada tahun 2011. Kemudian melanjutkan sekolah tingkat pertama pada tahun 2011 di SMP Negeri 29 Jakarta dan lulus tiga tahun kemudian pada tahun 2014. Selanjutnya masuk pada Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Swasta Dharma Karya dan lulus pada tahun 2017.

Pada tahun 2019 peneliti melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi swasta, tepatnya di Universitas Darunnajah Jakarta Fakultas Agama Islam pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI).

Dengan ketekunan, motivasi dan semangat tinggi untuk terus belajar dan berusaha, peneliti telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.

Akhir kata peneliti mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul *“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Produktivitas Guru di SMP Negeri 96 Jakarta Selatan”*.